ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ*

อริสา พงษ์เผือก**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ 2) เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ 3) เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 256 คน จากประชากรทั้งสิ้น 705 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. อายุราชการ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ สำหรับผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ และผลการวิจัยพบว่าปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมากเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ พบว่า สำหรับข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน ได้แก่ 1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ 2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ควรมีการจัดทำบันทึกข้อความเมื่อมีการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่าย เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันถึงการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้ และ 3. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการปรับปรุงเครื่องใช้สำนักงาน สำหรับลูกจ้างที่ปฏิบัติงานนอกพื้นที่ 1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร 2. ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสม 3. ด้านการปกครอง ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง 4. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน ควรปรับฐานเงินเดือนให้มากขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้น ส่งผลให้ราคาสินค้าอุปโภค บริโภค ปรับสูงขึ้น

คำสำคัญ : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร

---

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทนำ

กรุงเทพมหานครในฐานะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีภารกิจหน้าที่ในการบริหารจัดการตาม พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ตลอดจนกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในการให้บริการสาธารณะในพื้นที่กรุงเทพมหานครเพื่อให้บริการและพัฒนากรุงเทพมหานครมีทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน กรุงเทพมหานครจึงได้มีการจัดทำแผนการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร มีการระบุแผนงานโครงการสำคัญ รวมทั้งมีการกำหนดตัวชี้วัดในระดับประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์หลักเพื่อใช้เป็นกลไกในการประเมินผลสัมฤทธิ์ทั้งในระดับผลผลิตและผลลัพธ์เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการเปลี่ยนแปลงการบริหารราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี สังคมอันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงแนวทางการดำเนินงานของภาครัฐจากรูปแบบเก่าที่เคยเน้นการให้บริการเชิงรับ มีมาตรฐานที่ทางราชการกำหนดไว้ตายตัว มาสู่ความเป็นระบบราชการที่เน้นการทำงานเชิงรุก มีส่วนร่วมในการดำเนินงานแบบบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานของรัฐเอง ภาคเอกชน และภาคประชาชนร่วมกัน ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนหรือผู้รับบริการอย่างทันเวลา โดยยึดหลักประชาชนเป็นศูนย์กลางในการดำเนินงาน เชื่อมโยงข้อมูลข่าวสารการให้บริการประชาชนผ่านทางระบบดิจิทัลที่ทันสมัย ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการข้อมูลข่าวสารต่างของหน่วยงานรัฐได้อย่างง่ายและสะดวกรวดเร็ว ข้าราชการหรือผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันจำเป็นต้องตื่นตัวที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นการที่องค์กรหนึ่งจะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในองค์กร หลายหน่วยงานได้หันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งเชื่อว่าบุคคลเป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าในการบริหารงาน การพัฒนาองค์กรและการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จเพราะหากการบริหารงานบุคคลในองค์กรใดเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้ว ก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จแก่องค์กรดังกล่าวและในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องก็อาจจะทำให้เกิดภาวการณ์ขาดกำลังคน การขาดกำลังงานที่มีความรู้ความสามารถในการทำงาน ใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่เหมาะสม พัฒนา ทรัพยากรบุคคลไม่ถูกต้องและโอกาสที่จะประสบกับความล้มเหลวก็เกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน เพื่อให้คนในองค์กรเกิดความรักในงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในการทำงานเพื่อให้บุคคลเกิดความสมดุลทางด้านร่างกาย ปัญญา จิตใจ สังคม และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสุข ซึ่งเกิดจากอารมณ์ความรู้สึกในทางบวก บุคคลที่มีความสุขจะแสดงออกทางความคิด ทางวาจา บุคคลที่มีความสุขในการทำงานจะสามารถขจัดปัญหาอุปสรรคในการทำงานได้โดยไม่จดจ่อหรือหมกมุ่น วิตกกังวลกับปัญหาที่เกิดขึ้น สามารถบริหารเวลาในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานและสิ่งแวดล้อมรอบตัว มีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งต่างๆ และแสดงออกทางความคิดในเชิงสร้างสรรค์อยู่เสมอ

ดังนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากการที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของตนเอง มีสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะส่งผลทำให้ สำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ เป็นแนวทางในการบริหารและส่งเสริมการพัฒนาด้านต่างๆ ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแผนปฏิบัติราชการที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้และสามารถทำให้บุคลากร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

คำถามในการวิจัย

1. มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
2. มีปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคอย่างไรบ้าง

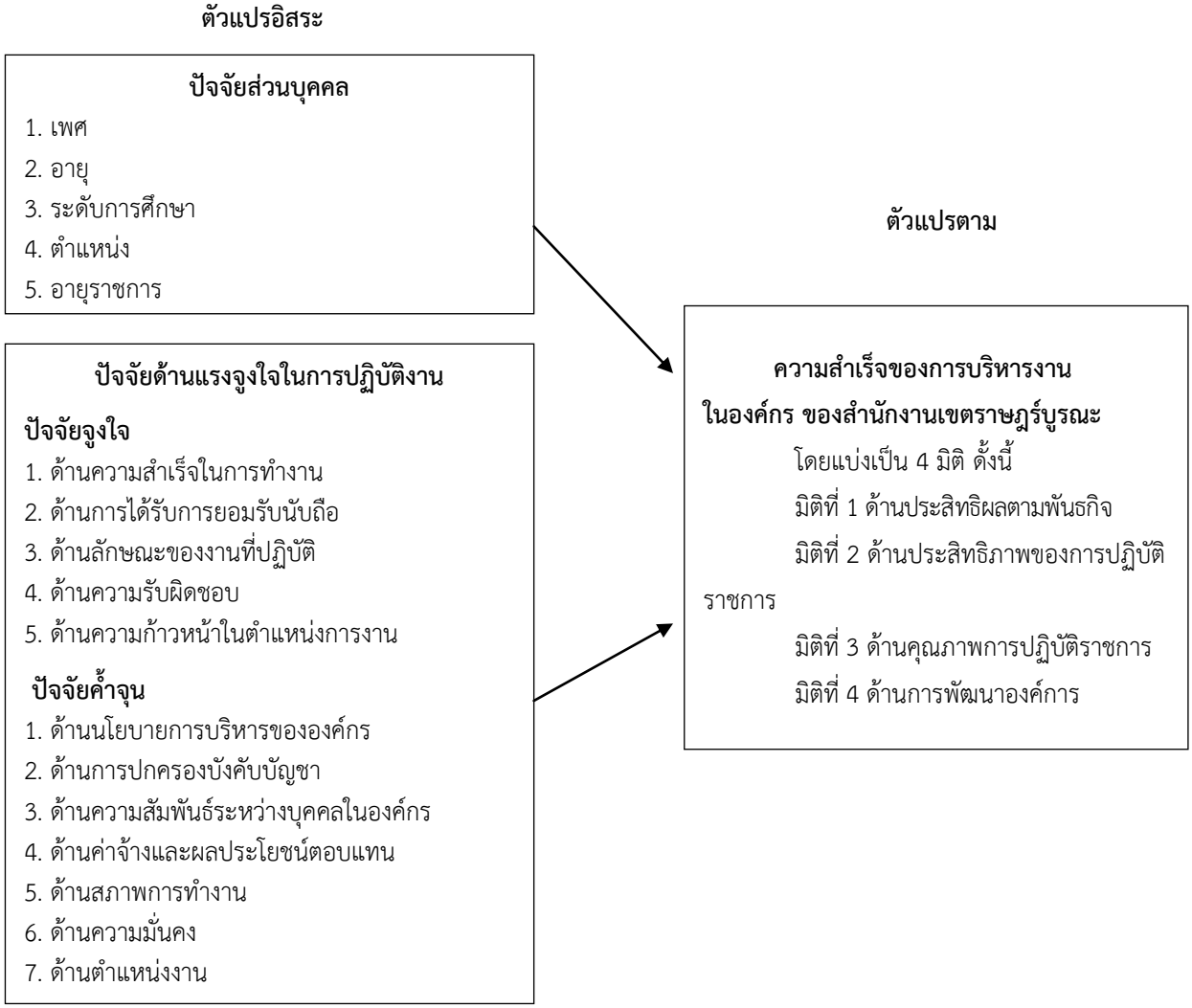
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
2. เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
3. เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ
3. ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งอายุราชการ

เพศ หมายถึง เพศชายและเพศหญิง ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

อายุ หมายถึง อายุตามปีปฏิทินของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

อายุราชการ หมายถึง ช่วงระยะเวลาของการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึง ณ วันที่ตอบแบบสอบถามของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เป็นผู้ที่ตอบแบบสอบถาม

ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามความมุ่งหวัง (Purpose) ที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ (Objective) หรือเป้าหมาย (Goal) และเป้าหมายเฉพาะ (Target)

ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จที่พิจารณาในแง่ของเศรษฐศาสตร์ ที่มีตัวบ่งชี้ ได้แก่ ความประหยัด หรือคุ้มค่า ความทันเวลา และมีคุณภาพ

คุณภาพการปฏิบัติราชการ หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ

การพัฒนาองค์การ หมายถึง เป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวและแก้ไขปัญหาก้าวทันการเปลี่ยนแปลง พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กรอย่างเป็นระบบและเป็นรูปธรรมมากขึ้น

ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับและด้านตำแหน่งงาน

ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นที่นำมาใช้จูงใจให้คนปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับราชการได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ หมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานคร หรือจากเงินงบประมาณ หมวดเงินอุดหนุนรัฐบาล ที่ให้แก่กรุงเทพมหานคร และกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการกรุงเทพมหานคร (ที่มา : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554)

ลูกจ้างกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครโดยได้รับค่าจ้างจากเงินงบประมาณหมวดค่าจ้างของกรุงเทพมหานครหรือจากเงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร (ที่มา : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554)

พนักงานกรุงเทพมหานคร หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างโดยได้รับค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณหมวดค่าตอบแทนของกรุงเทพมหานคร (ที่มา : พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey research) ด้วยแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นโดยผู้วิจัย มีวิธีดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 705 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ กรุงเทพมหานคร จำนวน 256 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามการคำนวณสูตรยามาเน่ (Taro Yamane) (อ้างอิงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561 หน้า 31) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยมีคำถาม 5 ข้อคำถาม จะมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (checklist) โดยสอบถามคือ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุราชการ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 30 ข้อ 10 ด้านได้แก่ 1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4. ด้านความรับผิดชอบ 5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน 6. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร 7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา 8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 9. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน 10. ด้านสภาพการทำงาน 11. ด้านความมั่นคง 12. ด้านตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสำเร็จของการบริหารงาน จำนวน 12 ข้อ 4 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ 2. ด้านประสิทธิภาพข การปฏิบัติราชการ 3. ด้านคุณภาพการปฏิบัติราชการ 4. ด้านการพัฒนาองค์การ

ส่วนที่ 4 ปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ซึ่งเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

เกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมิน 5 ระดับ ได้กำหนดค่าแสดงความคิดเห็น แบบมาตราส่วนประเมินค่า (rating scale) ของ Likert scale (อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2541) ดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน

เกณฑ์ในการแปลผลระดับค่าเฉลี่ยในการตอบคำถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 (สมโภชน์ อเนกสุข, 2552, หน้า 5)

ค่าเฉลี่ย	**ความหมาย**
4.21 – 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบเนื้อหา (Content validity) และโครงสร้างแบบสอบถาม และปรับปรุงสำนวนภาษาที่ใช้ให้มีความชัดเจนเหมาะสม จากนั้นดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรในหน่วยงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการครอนบาช โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Alpla Coefficient) ตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป กล่าวได้ว่า จากการทดลองใช้และได้ผลการวิเคราะห์ค่าอัลฟ่าทั้งชุดเท่ากับ 0.963 แสดงว่าแบบทดสอบมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ได้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 256 ชุด และเก็บแบบสอบถามคืนโดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามครบตามจำนวน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package For Social Scieneces) ดังนี้

1. หาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

2. หาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของคะแนนจากการตอบแบบสอบถาม โดยแทนความหมายของคะแนนเฉลี่ยระดับความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

3. สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติพื้นฐาน และทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

1. ค่าร้อยละ (percentage) 2. ค่าเฉลี่ย (mean) 3. ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) 4. การทดสอบค่า T-test (Independent test) 5. การทดสอบค่า F-test (Independent sample F test)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ” สรุปผลการวิจัย พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 256 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 51.60 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 35.50 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 97 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 การดำรงตำแหน่งลูกจ้าง 129 คน คิดเป็นร้อยละ 50.40 และมีอายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการศึกษาและจากการศึกษาสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำนวน 256 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน (ร้อยละ 51.60) มีอายุ

ระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 35.50) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี 97 คน (ร้อยละ 37.90) การดำรงตำแหน่งลูกจ้าง 129 คน (ร้อยละ 50.40) และมีอายุราชการ 11 – 20 ปี จำนวน 84 คน (ร้อยละ 32.80)

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรอยู่ในมาก โดยด้านปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.52 และปัจจัยค้ำจุน มีค่าเฉลี่ย = 4.08, S.D. = 0.56 อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย รายด้านปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน และปัจจัยค้ำจุนทั้ง 7 ด้าน พบว่า มีเพียง 3 ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากน้อยไปหามาก ที่ต้องนำไปแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93 ,S.D. = 0.77)
2. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน (ค่าเฉลี่ย = 3.95, S.D. = 0.78)
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย = 3.99, S.D. = 0.68)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารในองค์กร ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ควรมีแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน แยกออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1.1 ข้าราชการ หน่วยงานควรพัฒนาข้าราชการในหน่วยงานให้มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่เพิ่มขึ้น โดยการส่งเสริมการเข้ารับฝึกอบรม การจัดการสัมมนา การศึกษาดูงานนอกสถานที่ เป็นต้น เพื่อนำความรู้และทักษะที่ได้รับมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีการบริหารงานในองค์กรที่ดีมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังนำความรู้ความสามารถ และทักษะที่มีมาใช้ในการทำผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น จึงก่อให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากยิ่งขึ้น

1.2 ลูกจ้าง ควรมีการเปิดกรอบอัตรากำลังบรรจุลูกจ้างที่มีอายุราชการในการทำงานเกิน 20 ปีและมีคุณสมบัติที่ครบถ้วน ให้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงมากยิ่งขึ้นในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่

1.3 พนักงาน หน่วยงานควรสนับสนุนการสอบเพื่อเข้ารับการบรรจุแต่งตั้ง ดำรงตำแหน่งเป็นข้าราชการหรือลูกจ้าง ในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้รับสวัสดิการที่ดี เช่น บ้านพัก ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นต้น เป็นการสนับสนุนการสร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่พนักงาน ต่อไปในอนาคต

2. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

ผู้บริหารควรตระหนักถึงเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น สินค้าอุปโภค บริโภคมีราคาสูงขึ้น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำรงชีพ ซึ่งหากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน จะส่งผลให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ บางส่วนจำเป็นต้องหางานพิเศษทำเพิ่มเติม หารายได้เพิ่ม ส่งผลให้การพักผ่อนไม่เพียงพอ ซึ่งบางครั้งอาจทำให้การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่เต็มที่ ตามความสามารถที่มีอยู่ ทำให้การปฏิบัติงานในองค์กรไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลต่อการบริหารงานองค์กรอาจล้มเหลว

หน่วยงานควรให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ควรมีการปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการจัดสรรเงินช่วยเหลือเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในด้านที่พักอาศัย

เพื่อเป็นการช่วยลดภาระค่าครองชีพให้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการจัดสรรด้านสวัสดิการบ้านพักอาศัยของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ให้เพียงพอและมีความเหมาะสม ต่อจำนวนข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน

3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและเปิดกว้างต่อความคิดของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน พยายามทำให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ยอมรับพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกันด้วยความเต็มใจและความมีเมตตาต่อกัน พยายามช่วยเหลือและแนะแนวทางแก้ไขปัญหาให้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ที่มีส่วนเกี่ยวข้องและมีทักษะในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคมให้เป็นที่เชื่อถือ เป็นผู้ที่ไว้ใจได้และวางตนเป็นกลางปราศจากอคติ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน เปิดโอกาสให้ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ให้ความรู้ความสำคัญกับ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน อย่างเท่าเทียนกันทุกคน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ” ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานและจากการทดสอบสมมติฐานสามารถอภิปรายได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะที่แตกต่างกัน จะส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\overline{x}$	S.D.	T	Sig.
1. ชาย	124	4.08	0.51	0.91	0.82
2. หญิง	132	4.14	0.50		
รวม	**256**	**4.11**	**0.51**	**0.91**	**0.82**

จากตารางที่ 1 พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า เพศไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ปัจจุบันเพศชายและเพศหญิงมีสิทธิและโอกาสที่เท่าเทียมกันในทุกๆ ด้าน ซึ่งการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ใหญ่ คือ

1. การปฏิบัติงานในสำนักงาน เป็นการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานเอกสารเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และทักษะ ในการปฏิบัติงาน ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงสามารถปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการบริหารเอกสารต่างๆ ปะปนกันไป โดยหน้าที่ความรับผิดชอบนั้นไม่ได้แตกต่างกันมากนัก

2. การปฏิบัติงานนอกพื้นที่ เป็นการปฏิบัติงานในด้านของการ ให้บริการประชาชน การอำนวยความสะดวกให้ประชาชน การดูแลเก็บกวาดขยะ การดูแลรักษาแหล่งน้ำ การซ่อมบำรุง เป็นต้น ซึ่งการปฏิบัติงานเหล่านี้ทั้งเพศชายและเพศหญิงแม้จะมีหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่เป็นปัญหาและอุปสรรคและไม่ทำให้การบริหารงานในองค์กร เกิดความเสียหายแต่อย่างใด

ส่งผลให้ความแตกต่างของเพศไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติญดา อ่อนคล้าย (2555) พบว่า ครูโรงเรียนในอำเภอวังโป่ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 1 มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) พบว่า เพศของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กฤติกา อิงคสุวรรณกุล (2558) พบว่า บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	$\overline{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ต่ำกว่า 30 ปี	70	4.19	0.45	0.53	0.67
2. 31 – 40 ปี	65	4.08	0.45		
3. 41 – 50 ปี	84	4.10	0.56		
4. 51 – 60 ปี	37	4.12	0.57		
รวม	**256**	**4.11**	**0.51**	**0.53**	**0.67**

จากตารางที่ 2 พบว่า อายุที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า อายุไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐาน ที่ได้กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า อายุไม่ได้ส่งผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นได้ หมายความว่าอายุที่เพิ่มขึ้นไม่ทำให้ตำแหน่งหน้าที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย สำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็นไปตามความรู้ ความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2558) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่อายุ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 2 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	$\overline{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้น	53	3.95	0.59	4.36	0.02
2. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	53	3.97	0.49		
3. อนุปริญญา/ปวส.	29	4.25	0.40		
4. ปริญญาตรี	97	4.22	0.46		
5. ปริญญาโท หรือสูงกว่า	24	4.17	0.49		
รวม	**256**	**4.11**	**0.51**	**4.36**	**0.02**

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า ระดับการศึกษา มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐาน ที่ได้กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี

และปริญญาโท หรือสูงกว่า ให้ความสำคัญกับความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มากกว่าข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ใน สังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี เนื่องการปฏิบัติงานในสำนักงาน ต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จตามแผนการปฏิบัติราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศราวุธ โภชนะสมบัติ (2559) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีผลต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 8 นครสวรรค์ แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รวมพร วาณิชชาภาณุพงศ์ (2559) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของเกษตรกรที่เข้าร่วมโครงการสนับสนุนสินเชื่อเกษตรกรชาวสวนยางรายย่อย เพื่อประกอบอาชีพเสริม ของลูกค้าธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) สาขาท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	$\overline{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ข้าราชการ	107	4.26	0.47	8.76	0.00
2. ลูกจ้าง	129	4.02	0.50		
3. พนักงาน	20	3.93	0.57		
รวม	**256**	**4.11**	**0.51**	**8.76**	**0.00**

จากตารางที่ 4 พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า ตำแหน่งงาน มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งเป็นไปตามที่สมมติฐาน ที่ได้กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า การปฏิบัติงานของ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีการกำหนดตำแหน่งงานที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงานมาปฏิบัติในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จึงก่อให้เกิดการบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จตามแผนการปฏิบัติราชการประจำของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2558) พบว่า บุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวังที่มีตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วลัยพร ผิวขม (2561) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการกองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรของข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ จำแนกตามอายุราชการ

อายุราชการ	จำนวน	$\overline{x}$	S.D.	F	Sig.
1. ต่ำกว่า 5 ปี	70	4.10	0.49	0.24	0.87
2. 6 – 10 ปี	65	4.15	0.46		
3. 11 – 20 ปี	84	4.08	0.57		
4. 21 ปี ขึ้นไป	37	4.12	0.48		
รวม	**256**	**4.11**	**0.51**	**0.24**	**0.87**

จากตารางที่ **5** พบว่า อายุราชการที่แตกต่างกันส่งผลให้ความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อภิปรายได้ว่า อายุราชการ ไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งไม่เป็นไปตามที่สมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ในปัจจุบันมีกรอบอัตรากำลังน้อยเมื่อเทียบกับปริมาณของงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ทุกคนต้องมีความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ทำให้จำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะที่ใช้ในการปฏิบัติงาน จึงเป็นผลให้อายุราชการที่ต่างกัน ไม่มีผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2562) พบว่า อายุราชการในกองงานส่วน พระองค์ สังกัดสำนักพระราชวังที่มีอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลวิจัยของ กฤติกา อิงคสุวรรณกุล (2558) พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อปัจจัยความสำเร็จของศูนย์สิรินธรเพื่อการฟื้นฟูสมรรถภาพทางการแพทย์แห่งชาติ ไม่แตกต่างกัน

สรุปสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ และอายุราชการ ไม่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ และปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

ตารางที่ 32 แสดงค่าปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

		SS	DF	MS	F	Sig.
ปัจจัยจูงใจ	Between Groups	50.70	44.00	1.15		
	Within Groups	33.26	211.00	0.16		
	Total	**83.97**	**109.00**		**7.31**	**0.00**

จากตารางที่ 32 จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยจูงใจด้วย F – Test ได้ค่า F เท่ากับ 7.31 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ และเป็นส่วนหนึ่งของงานที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยซึ่งกันและกัน เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชามอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน ให้กับ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อย่างทั่วถึง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร ผิวขม (2561) พบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ลักษณะของงานที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ รับผิดชอบอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถที่มี หน่วยงานมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานไว้อย่างชัดเจน และงานที่ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานได้รับมอบหมายนั้นเป็นการช่วยเพิ่มพูนประสบการณ์การเรียนรู้และทักษะให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ สามารถปฏิบัติงานได้โดยไม่ต้องมีผู้บังคับบัญชาควบคุมอย่างใกล้ชิด และมีการยอมรับความผิดพลาดของงานที่เกิดขึ้นโดยนำมาแก้ไข ปรับปรุงและนำไปพัฒนา ในการปฏิบัติงานครั้งต่อๆ ไป สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาและปริมาณงานตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิวัฒน์ แสงเพ็ชร (2558) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพฯและปริมณฑล สำหรับผลการพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ สามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) พบว่า แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมกจังหวัดอ่างทองด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานมีระดับความคิดเห็นในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัย มะลิมาศ

(2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนเบ็ลท์อินดัสตรี้ส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พนักงานมีความคิดเห็น ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

สรุปสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่ง ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

ตารางที่ 33 แสดงค่าปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

		SS	DF	MS	F	Sig.
ปัจจัยค้ำจุน	Between Groups	61.13	54.00	1.13		
	Within Groups	22.84	201.00	0.14		
	Total	**83.97**	**255.00**		**9.96**	**0.00**

จากตารางที่ 33 จากการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ เมื่อทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนด้วย F – Test ได้ค่า F เท่ากับ 9.96 และค่า Sig เท่ากับ 0.00 จึงยอมรับสมมติฐาน หมายความว่า ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า หน่วยงาน มีการกำหนดนโยบายและเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติได้ มีการกระจายงานและมอบหมายหน้าที่อย่างเสมอภาค และเหมาะสมกับข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ และมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัย มะลิมาศ (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนเบ็ลท์อินดัสตรี้ส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) พบว่า ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด” พบว่า ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ผู้บังคับบัญชามีการวินิจฉัย สั่งการและแก้ไขปัญหาด้วยเหตุผล ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้รับผิดชอบอย่างเสมอภาคผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและส่งเสริมข้าราชการลูกจ้างและพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ

วลัยพร ผิวขม (2561) พบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ สามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นได้อย่างมีความสุข ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร ผิวขม (2561) พบว่าข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก

4. ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับการดำรงชีพในปัจจุบันและเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ นอกจากนี้ ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ และยังได้รับสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาลบ้านพักและอื่นๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด” พบว่า ด้านค่าจ้างและเงินเดือน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

5. ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีวัสดุอุปกรณ์ ที่มีสภาพ การใช้งานที่ดีและเพียงพอในการทำงานสภาพแวดล้อมทั่วไปในห้องทำงานมีบรรยากาศที่เอื้ออำนวยและมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานสถานที่ทำงานของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีสถานที่ที่เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการลูกจ้างและพนักงานและได้มีการจัดสรรสถานที่ที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วลัยพร ผิวขม (2561) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล มีแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรนุช พาทีทิน (2559) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ตราด” พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับมาก

6. ด้านความมั่นคง พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคง อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีความมั่นคงในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน ส่งเสริมความมั่นคงในชีวิตส่วนตัวมีโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ราชัย มะลิมาศ (2557) ศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยูเนี่ยนเบ็ลท์อินดัสตรี้ส์ จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร พนักงานมีความคิดเห็น ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

7. ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า ข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงาน ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีความรู้สึกภูมิใจกับการได้ทำงานในตำแหน่งและหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบันเพราะตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในขณะนี้มีความก้าวหน้าในอนาคต และข้าราชการ ลูกจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ ได้รับการบรรจุแต่งตั้งโดยอาศัยอำนาจในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการกรุงเทพ มหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 หรือข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครเรื่องลูกจ้าง พ.ศ. 2535 อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คงพัฒน์ หาเรือนชีพ (2561) พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกองงานส่วนพระองค์ สังกัดสำนักพระราชวัง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

สรุปสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้าง และพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ อยู่ในระดับมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ซึ่ง ข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กรด้านการปกครอง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านตำแหน่งงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารงานในองค์กร ของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานในสังกัดสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

ข้าราชการ ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปฏิบัติงานในสำนักงาน

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- ควรมีการปรับปรุงเทคโนโลยีให้ทันสมัยทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน มีการติดตั้งระบบอินเตอร์เน็ตที่ครอบคลุมทุกพื้นที่ในสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะ นอกจากนี้อินเตอร์เน็ตที่ใช้ยังต้องมีความเร็วสูง
- ควรมีการปรับปรุงกรอบอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน เพราะปริมาณงานหรือภาระงานในปัจจุบันมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น แต่เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีจำนวนน้อย เนื่องจากมีการเกษียณอายุราชการ ลาออกจากราชการและการ โอน (ย้าย) กลับต่างจังหวัดทำให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตราษฎร์บูรณะมีไม่เพียงพอต่อภาระงาน
- ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลง กฎระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และกฎหมายอยู่เสมอทำให้เจ้าหน้าที่บางคนขาดความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน
- ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้ประชาชน มีความเข้าใจในขั้นตอนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่มีความรู้ในเรื่องที่ต้องมาติดต่อกับเจ้าหน้าที่ที่สำนักงานเขตเช่นเมื่อมาจดทะเบียนสมรสต้องรู้ว่าเตรียมเอกสารอะไรบ้างโดยการจัดทำคู่มือประชาชนแจกประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบ

- ประชาชนขาดความรู้ความเข้าใจ ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิและประโยชน์ของตนเองเช่นการยื่นเสียภาษีท้องถิ่น การยื่นภาษีบำรุงท้องที่ ดังนั้นจึง จึงควรมีการประชาสัมพันธ์ ที่ทั่วถึงและเป็นการประชาสัมพันธ์ที่เข้าใจง่ายให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับทราบอย่างชัดเจน

- ควรมีการปรับปรุงแก้ไข กฎ ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และกฎหมายให้สอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานในปัจจุบัน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

- ควรมีการจัดทำบันทึกข้อความเมื่อมีการติดต่อประสานงานระหว่างฝ่าย โดยการทำบันทึกข้อความขึ้นมาให้หัวหน้าฝ่ายเซ็นรับทราบทุกครั้ง เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันถึงการติดต่อประสานงานที่ชัดเจนสามารถตรวจสอบได้

3. ด้านสภาพการทำงาน

- ควรมีการปรับปรุงเครื่องใช้สำนักงาน (เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เครื่องโทรสาร เครื่องพิมพ์เอกสาร) ให้ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ในยุคปัจจุบัน และควรจัดสรรให้เพียงพอแก่ทุกฝ่าย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดความสำเร็จในการบริหารงานต่อไป

ลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานนอกพื้นที่

1. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

- ควรมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อความสะดวกในการตรวจสอบการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ด้านสภาพการทำงาน

- ควรมีการจัดซื้อ วัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติมีความแข็งแรงทนทาน และเป็นวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3. ด้านการปกครอง

- ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่จริง เปิดโอกาสให้ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จริงได้แสดงความคิดเห็นเสนอแนะ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

4. ด้านค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทน

- ควรปรับฐานเงินเดือนให้มากขึ้น เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันนั้น ส่งผลให้ราคาสินค้าอุปโภค บริโภค ปรับสูงขึ้น ดังนั้นเงินเดือนจึงเป็นสิ่งสำคัญในการครองชีพ จะส่งผลให้มีความเป็นอยู่ในระดับที่ดีขึ้น และลดการเปลี่ยนงาน ลดการลาออกจากงาน ทำให้พนักงานไม่ขาดแคลนและเพียงพอต่อปริมาณงาน