

## ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ

### FACTORS AFFECTING THE PERSONNEL PERFORMANCE EFFICIENCY IN BANG KAPI DISTRICT OFFICE

<sup>1</sup>สมภพ ศรีสัมพันธ์, <sup>2</sup>วัชชัย แสงวงทรัพย์,

<sup>3</sup>อนงค์วรรณ เทพสุทิน และ <sup>4</sup>เกศริน เอกธวัชกุล

<sup>1</sup>Sompop Srisamphan, <sup>2</sup>Tawatchai Sawaengsab,

<sup>3</sup>Anongwan Thepsutin and <sup>4</sup>Ketsarin Aktawatkul

<sup>1</sup>คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

<sup>1</sup>Faculty of Political Science, Bangkokthonburi University, Thailand

<sup>1</sup>Corresponding Author's Email: somchai-898@hotmail.com

Received: 2025-02-22

Revised: 2025-03-15

Accepted: 2025-03-17

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ และ (2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 422 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ประกอบด้วย ข้าราชการ และลูกจ้าง จำนวน 200 คน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T- test และ F - test

ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X}$  = 4.43) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X}$  = 4.25) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X}$  = 3.89) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X}$  = 3.65) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X}$  = 3.58) ตามลำดับ และ (2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

**คำสำคัญ:** ปัจจัย; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; บุคลากร

## Abstract

This research aimed to (1) investigate the factors influencing the job performance of personnel at the Bang Kapi District Office, and (2) compare the factors affecting the job performance of personnel at the Bang Kapi District Office based on personal factors. This study employed a quantitative research methodology. The population consisted of 422 personnel at the Bang Kapi District Office. The sample group comprised 200 personnel, including government officials and employees, selected using purposive sampling. The research instrument was a questionnaire. Statistical analyses included percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The findings revealed that (1) the factors influencing the job performance of personnel at the Bang Kapi District Office were at a high level overall. When considering individual aspects, the aspects could be ranked from the highest to the lowest mean as follows: achievement ( $\bar{X} = 4.43$ ), advancement ( $\bar{X} = 4.25$ ), the nature of the work ( $\bar{X} = 3.89$ ), recognition ( $\bar{X} = 3.65$ ), and responsibility ( $\bar{X} = 3.58$ ), respectively. Furthermore, (2) the comparison of factors influencing the job performance of personnel at the Bang Kapi District Office based on personal factors indicated that gender, age, marital status, education level, average monthly income, and personnel type significantly differed in their influence on the job performance of personnel at the Bang Kapi District Office at a significance level of .05.

**Keywords:** Factor; Efficiency; Personnel Performance; Bangkapi District Office

## บทนำ

ข้าราชการคือกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการแผ่นดิน การที่ประเทศจะพัฒนาให้มีความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของข้าราชการ ดังนั้น การพัฒนาประสิทธิภาพและการเสริมสร้างแรงจูงใจของข้าราชการจึงเป็นภารกิจสำคัญที่รัฐต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคที่การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประชาชนย่อมมีความคาดหวังกับการให้บริการของรัฐสูงขึ้น Promthong (2020) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกิดจากความพึงพอใจของบุคคลเองในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร รวมทั้งความสุขของผู้ปฏิบัติงานด้วย ดังนั้น หากองค์กรใดที่บุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็อาจเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ และส่งผลให้คุณภาพของงานลดลง เกิดผลเสียต่อองค์กร อาจทำให้งานเกิดความเสียหายและอาจทำให้เกิดปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทางตรงกันข้าม

หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ก็ย่อมส่งผลทางบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นหากองค์กรใดเห็นถึงความสำคัญของการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตน มีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร และตระหนักอยู่เสมอว่า ความรู้สึกกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามสภาพการณ์หรือตามเวลา Maichan (2018) ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่มใหญ่ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) (1) ความสำเร็จในการทำงาน (2) การได้รับการยอมรับนับถือ (3) ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (4) ความรับผิดชอบในงาน (5) ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene factors) (1) นโยบายการบริหารองค์กร (2) การปกครองบังคับบัญชา (3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (4) เงินเดือน/ผลตอบแทน และ (5) สภาพภาพในการทำงาน (Promthong, 2020)

กรุงเทพมหานคร เป็นเมืองหลวงของประเทศไทย เป็นศูนย์รวมเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองของประเทศ อีกทั้งยังมีประชากรอาศัยอยู่หนาแน่น สังคมของกรุงเทพมหานครจึงเป็นแหล่งรวมของปัญหา Office of the Permanent Secretary of Bangkok (2023) ปัจจุบัน กรุงเทพมหานครกำลังเผชิญกับความท้าทายในด้านการบริหารงานภาครัฐ โดยเฉพาะในยุคที่เทคโนโลยีและดิจิทัลเข้ามามีบทบาทในการให้บริการประชาชน ความคาดหวังของประชาชนที่มีต่อการให้บริการของสำนักงานเขตสูงขึ้น ทำให้บุคลากรต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ในขณะเดียวกัน ปัญหาด้านภาระงานที่เพิ่มขึ้น ความกดดันจากประชาชน และทรัพยากรที่จำกัด ล้วนเป็นปัจจัยที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตบางกะปิ เป็นหนึ่งในห้าสิบเขตของกรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ทางตอนกลางของฝั่งพระนคร และเป็นเขตที่อยู่อาศัยรองรับการขยายตัวของเมืองทางทิศตะวันออก มีพื้นที่สำคัญ เช่น ย่านบางกะปิ อาณาเขตของเขตบางกะปิติดต่อกับเขตลาดพร้าว เขตบึงกุ่ม เขตสะพานสูง เขตสวนหลวง เขตห้วยขวาง และเขตวังทองหลาง สำนักงานเขต มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการปกครอง การทะเบียน การจัดทำแผนพัฒนาเขต การจัดให้มีและบำรุงรักษาทางบก ทางน้ำ และทางระบายน้ำ การจัดให้มีและควบคุมตลาด ท่าเทียบเรือ ท่าข้าม และที่จอดรถ การสาธารณสุขปศุสัตว์ และการก่อสร้างอื่น ๆ การสาธารณสุขปศุสัตว์ การส่งเสริมการฝึกและประกอบอาชีพ การส่งเสริมการลงทุน การส่งเสริมการท่องเที่ยว การจัดการศึกษา การสังคมสงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การบำรุงรักษาศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่น และวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น การจัดให้มีพิพิธภัณฑ์ การปรับปรุงแหล่งชุมชนแออัดและการจัดการเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย การจัดให้มีและบำรุงรักษาสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การส่งเสริมกีฬา การส่งเสริมประชาธิปไตย ความเสมอภาคและสิทธิเสรีภาพของประชาชน การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของราษฎร การรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง การสาธารณสุข การอนามัยครอบครัว การจัดให้มีและควบคุมสุสานและฌาปนสถาน การควบคุมการเลี้ยงสัตว์ การจัดให้มีและควบคุมการฆ่าสัตว์ การรักษาความปลอดภัย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย และการอนามัย โรงมหรสพ และสาธารณสถานอื่น ๆ การคุ้มครอง ดูแล บำรุงรักษา และการใช้ประโยชน์จากที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การผังเมือง การวิศวกรรมจราจร การดูแลรักษาที่สาธารณะ การควบคุมอาคาร การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย การส่งเสริมและ

สนับสนุนการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดการสิ่งแวดล้อมและมลพิษต่าง ๆ การจัดเก็บรายได้ การบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (Bangkok, 2023)

อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมามูลค่าการของสำนักงานเขตบางกะปิเผชิญปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานจากปัจจัยหลายประการ เช่น ความไม่เพียงพอของทรัพยากร นโยบายของกรุงเทพมหานครที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพการณ์ ข้อจำกัดของระบบราชการ ความซับซ้อนของกระบวนการทำงาน และปัญหาด้านบุคลากรเอง เช่น ทักษะ ความพึงพอใจในการทำงาน และระดับความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยตรง

ดังนั้น การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิจึงเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายบริหารงานบุคคล และพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรในระยะยาว

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ

ตามปัจจัยส่วนบุคคล

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) วิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี (Documentary Study)

ทำการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ รายงานวิจัย บทความวิชาการ และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและพัฒนาเครื่องมือวิจัย

### ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ จำนวน 200 คน ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 145 คน และลูกจ้าง จำนวน 277 คน (Bangkapi District Office, 2024)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้มีจำนวน 200 คน โดยใช้การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เนื่องจากข้อจำกัดด้านเวลาในการศึกษา จากนั้นใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสัดส่วน (Proportionate Sampling) เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสะท้อนโครงสร้างของประชากรจริง ได้ข้าราชการ จำนวน 69 คน และลูกจ้าง จำนวน 131 คน

### **ขั้นตอนที่ 3** เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากร

ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open-end) ซึ่งเป็นคำถามที่ให้ผู้ตอบแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ

### **ขั้นตอนที่ 4** การรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลัก โดยทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ซึ่งเป็นประชาชนที่เข้ามาใช้บริการ ณ สำนักงานเขตบางกะปิ การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการในช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอย่างแท้จริง ก่อนการแจกแบบสอบถาม ได้มีการอธิบายวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้ผู้ตอบแบบสอบถามทราบ พร้อมทั้งยืนยันว่าข้อมูลที่รับจะถูกเก็บเป็นความลับและใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น หลังจากแจกแบบสอบถามพบว่ากลุ่มตัวอย่างให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ทำให้สามารถรวบรวมแบบสอบถามครบจำนวน 200 ชุด ตามที่กำหนดไว้

### **ขั้นตอนที่ 5** การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบค่า T- test และ F - test

## **ผลการวิจัย**

**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 4.43$ ) ด้านความก้าวหน้า ( $\bar{X} = 4.25$ ) ด้านลักษณะงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $\bar{X} = 3.65$ ) และด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.58$ ) ตามลำดับ ซึ่งผลการวิจัยในแต่ละด้านปรากฏดังนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ย

ระดับความคิดเห็นมาก คือ มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ ได้รับการยอมรับจากประชาชน ให้คำแนะนำแก่ประชาชนที่มาขอคำปรึกษา ปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนด้วยความเอาใจใส่ ได้รับคำชมเชยจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 1

ด้านการยอมรับนับถือ	$\bar{x}$	S.D.
1. มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	4.02	.730
2. ได้รับการยอมรับจากประชาชน	3.59	.494
3. ได้รับคำชมเชยจากประชาชนในการปฏิบัติหน้าที่	3.53	.500
4. ปฏิบัติหน้าที่ต่อประชาชนด้วยความเอาใจใส่	3.56	.497
5. ให้คำแนะนำแก่ประชาชนที่มาขอคำปรึกษา	3.56	.498
ค่าเฉลี่ยโดยรวม = 3.65		

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านการยอมรับนับถือ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมาก คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากร งานที่ปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน งานที่ปฏิบัติมีส่วนในการส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานของภาครัฐ งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานของสำนักงานเขต และงานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 2

ด้านลักษณะงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากร	4.02	.802
2. งานที่ปฏิบัติมีความสำคัญต่อการให้บริการประชาชนและการดำเนินงานของสำนักงานเขต	3.95	.794
3. งานที่ปฏิบัติมีส่วนช่วยในการพัฒนาชุมชนและพื้นที่ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น	3.52	.501
4. งานที่ปฏิบัติตอบสนองความต้องการของประชาชนและสอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงาน	4.02	.770
5. งานที่ปฏิบัติมีส่วนในการส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานของภาครัฐ	3.98	.680
ค่าเฉลี่ยโดยรวม = 3.89		

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านลักษณะงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความรับผิดชอบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมาก คือ มีความวิริยะอุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามภารกิจ อุทิศตนในการทำหน้าที่ย่างเต็มที่ กล่าวตัดสินใจต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ และปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความรู้ความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 3

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.
1. ปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามภารกิจ	3.61	.488
2. กล่าวตัดสินใจต่อภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.57	.496
3. ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ	3.55	.499
4. มีความวิริยะอุตสาหะต่องานที่ปฏิบัติ	3.61	.490
5. อุทิศตนในการทำหน้าที่อย่างเต็มที่	3.59	.492
ค่าเฉลี่ยโดยรวม = 3.58		

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ควรมีการอบรมให้ความรอบรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง อบรมให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง ควรได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมาก คือ ควรได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และควรได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 4

ด้านความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.
1. ควรมีการอบรมให้ความรอบรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	4.44	.498
2. อบรมให้มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง	4.58	.494
3. ควรได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเป็นประจำทุกปี	3.73	.445
4. ควรได้รับความยุติธรรมและโอกาสความเจริญก้าวหน้าในสายงานที่รับผิดชอบ	4.40	.491
5. ควรได้มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.12	.703
ค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.25		

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความก้าวหน้า ด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ควรมีการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ควรนำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ ควรได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และสามารถแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ลุล่วง โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ เมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงานได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 ตามเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ดังตารางที่ 5

ด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{x}$	S.D.
1. ควรได้รับคำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.57	.496
2. ควรมีการวางแผนการทำงานก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.69	.466
3. ควรนำความรู้จากการศึกษาอบรมมาประยุกต์ใช้กับงานที่ปฏิบัติ	4.59	.493
4. สามารถแก้ไขปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ได้ลุล่วง	4.37	.485
5. เมื่อมีปัญหาผิดพลาดจากการทำงานได้รับขวัญกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.97	.785
ค่าเฉลี่ยโดยรวม = 4.43		

**ตารางที่ 5** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ด้านความสำเร็จของงาน

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานที่ 1 เพศที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีเพศต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 2 อายุที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีอายุต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพสมรสที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

สมมติฐานที่ 6 ประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเขตบางกะปิต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิที่มีประเภทบุคลากร ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความ รับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จของงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

## องค์ความรู้ใหม่

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ พบองค์ความรู้ใหม่จากการศึกษาว่า องค์ประกอบสำคัญนั้นมีอยู่หลายด้าน ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถใน การให้บริการแก่ประชาชนอย่างมืออาชีพ ในด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรแสดงให้เห็นถึงความรู้และ ความเอาใจใส่ในหน้าที่ ทำให้ได้รับการยอมรับและคำชมจากประชาชน ด้านลักษณะงานพบว่างานที่ปฏิบัติ มีความเหมาะสมกับบทบาทและสอดคล้องกับนโยบาย ส่วนความรับผิดชอบนั้น บุคลากรแสดงออกถึง ความมุ่งมั่นและความสามารถในการตัดสินใจภายใต้ความกดดัน นอกจากนี้ มิติความก้าวหน้าและความสำเร็จ ของงานยังสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพจากการอบรมและการวางแผนงานอย่างรอบคอบ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการบรรลุเป้าหมายและพัฒนาคุณภาพการบริการ การศึกษาทำให้ทราบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประเภทบุคลากร มีผลต่อ การแสดงออกของประสิทธิภาพในแต่ละมิติ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงและ พัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการให้บริการแก่ประชาชน ดังแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยด้านความสำเร็จของงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรให้ความสำคัญกับการบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ชัดเจนในการทำงาน ซึ่งช่วยเสริมสร้างความภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงานต่อไป ด้านความก้าวหน้าเป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้บุคลากรมุ่งมั่นพัฒนา

ตนเองและเพิ่มขีดความสามารถเพื่อให้ได้รับโอกาสในการเติบโตในสายงาน ด้านลักษณะงานที่เหมาะสมกับทักษะและความสามารถของบุคลากรช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพด้านการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยทางสังคมที่ช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจ โดยการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในองค์กร และด้านความรับผิดชอบที่มีความชัดเจนช่วยให้บุคลากรสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Srithat (2022) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นเป็นความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น เกิดขึ้นเป็นกระบวนการนับตั้งแต่มีสิ่งเร้ามากระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้และการเรียนรู้ พัฒนาไปเป็นบุคลิกภาพเฉพาะบุคคล ก่อให้เกิดแรงจูงใจซึ่งเป็นความพยายามความต้องการเป็นแรงผลักดันที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดเกิดเป็นพฤติกรรมในการทำงานเกิดผลการปฏิบัติงานของบุคคล และผลการปฏิบัติงานจะเป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อให้หน่วยงานทราบประสิทธิผลการทำงานและเป็นสิ่งเร้าให้คนเกิดการรับรู้ในการทำงานของตน นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลในการพิจารณา เพื่อประเมินผลและให้รางวัลในการปฏิบัติงาน การรับรู้ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลเลือกรับแปลความหมายของสิ่งเร้าที่บุคคลพบเห็น หรือเกี่ยวข้องในสิ่งแวดล้อมหนึ่ง ๆ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติ การรับรู้ของคนมีความแตกต่างกัน ทำให้พฤติกรรมที่แสดงออกแตกต่างกันด้วยและในการทำงานของคนประกอบด้วย งานหรือกิจกรรมที่ต้องปฏิบัติ ตัวบุคคลและผลงาน ซึ่งเป็นผลผลิตจากการทำงาน โดยที่งานเปรียบเสมือนตัวกระตุ้นจากภายนอกทำให้บุคคลรับรู้หน้าที่และกิจกรรมรับผิดชอบในการดำเนินงาน ขณะเดียวกันการทำงานของบุคคล มีปัจจัยภายในตัวเป็นองค์ประกอบ เช่น ความสามารถ ประวัติการทำงาน ประสบการณ์ บุคลิกภาพของคนแรงจูงใจของหน่วยงาน ส่งผลกระทบต่อผลผลิตที่ได้จากการปฏิบัติงานของคน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Phusitthiwong (2024) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอตากาลี จังหวัดนครสวรรค์ ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ สอดคล้องกับการศึกษาของ Wongarj and Bodeerat (2022) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และสอดคล้องกับการศึกษาของ Chantarachoen (2024) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.03, S.D. = 0.65) และ ( $\bar{X}$  = 4.17, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อทัศนคติ แรงจูงใจ และรูปแบบการทำงานของบุคลากร ซึ่งมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล เช่น เพศและอายุอาจมีอิทธิพลต่อความสามารถในการปรับตัวต่อเทคโนโลยีหรือแนวทางการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอาจส่งผลต่อทักษะ ความมั่นใจ และความพึงพอใจในงาน ส่วนสถานภาพสมรสและประเภทบุคลากรยังอาจเชื่อมโยงกับภาระหน้าที่ส่วนตัวและอัตราการอุทิศตนให้กับองค์กร ส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Ruangsit (2022) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรเทศบาลตำบลด่านสำโรง อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Suphamongkhon (2021) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตห้วยขวาง กรุงเทพมหานคร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตห้วยขวาง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 และการศึกษาของ Pitakphong (2023) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## สรุป

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิในด้านต่าง ๆ มีการประเมินในระดับความคิดเห็นมาก โดยในด้านการยอมรับนับถือ บุคลากรมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ มีการให้คำแนะนำแก่ประชาชนและได้รับคำชมจากประชาชนในแง่ของการปฏิบัติหน้าที่ ด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสมกับหน้าที่ที่กำหนด และมีผลในการช่วยลดความขัดแย้งและส่งเสริมความเป็นระเบียบในสังคม ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรแสดงความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติหน้าที่ และมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรเห็นว่าควรมีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายงาน และด้านความสำเร็จของงาน พบว่า บุคลากรสามารถวางแผนการทำงานและประยุกต์ใช้ความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้รับการสนับสนุนและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

และประเภทบุคลากรที่ต่างกัน ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิควรจัดอบรมเพิ่มทักษะที่จำเป็นในการทำงาน และกำหนดเกณฑ์การประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส เพื่อสร้างแรงจูงใจและส่งเสริมการเติบโตในสายงาน

1.2 ผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิควรสร้างระบบแรงจูงใจและการยอมรับ โดยส่งเสริมสนับสนุนระบบการให้รางวัลและการยกย่องผลงานที่โดดเด่น และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะแนวทางปรับปรุงงาน

1.3 ผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิควรทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างงานให้สอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบของบุคลากร ลดขั้นตอนที่ซับซ้อนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน

1.4 ผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิควรจัดกิจกรรมอบรมเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน และกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจ

1.5 ผู้บริหารสำนักงานเขตบางกะปิควรกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน พร้อมระบบติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ ลดข้อผิดพลาด และเพิ่มความสะดวกในการดำเนินงาน

### 2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลการศึกษาวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของงาน ซึ่งในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยที่ดี แต่ยังมีบางด้านที่ควรปรับปรุง เช่น การอบรมให้ความรอบรู้เกี่ยวกับหน้าที่และการพัฒนาตนเองในด้านความก้าวหน้า ควรได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและการพิจารณาความดีความชอบอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการพัฒนาความสามารถและความรับผิดชอบที่มากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมสร้างการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการให้คำแนะนำและขวัญกำลังใจเมื่อเกิดปัญหาควรดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประเภทบุคลากรมีผลต่อปัจจัยการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตบางกะปิ โดยเฉพาะในด้านการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และความสำเร็จของงานที่มีความแตกต่างกันตามปัจจัยเหล่านี้ ดังนั้น ควรมีการพิจารณาปรับปรุงนโยบายและการบริหารงานที่เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น การพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเฉพาะที่

ตอบสนองต่อความต้องการของกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างกัน เช่น การอบรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะในด้านที่สอดคล้องกับลักษณะงานและสภาพบุคลากร รวมถึงการพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเพิ่มความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกกลุ่ม

### 3. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตต่าง ๆ เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในแต่ละพื้นที่และสามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปปรับใช้ในบริบทของสำนักงานเขตบางกะปิ

3.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสะดวกสบาย การใช้เทคโนโลยีในงาน และการจัดการเวลา เพื่อให้เห็นภาพรวมของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างครบถ้วน

3.3 ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องของการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและระบบการสื่อสารภายในองค์กรเพื่อดูว่ามีผลต่อการพัฒนาและการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตอย่างไร

## References

- Bangkok. (2023). *Duties And Powers of The District Office*. Bangkok: Bangkok.
- Bangkapi District Office. (2024). *District Office Staffing Rate*. Bangkok: Bangkapi District Office.
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management : Diversity, Quality, Ethics, and the Global Environment*. (8<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice – Hall.
- Chantarachoen, K. (2024). *Factors Affecting Performance Efficiency of Central Personnel of The Cooperative Promotion Department*. (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Maichan, A. (2018). Factors Affecting the Performance of Employees in The Machinery Installation Industry Group, Production Line in Songkhla Province. *Suratthani Rajabhat Journal*, 5(1), 95-122.
- Office of the Permanent Secretary of Bangkok. (2023). *Bangkok City Plan*. Bangkok: Office of the Permanent Secretary of Bangkok.
- Phusitthiwong, N. (2024). *Factors Affecting the Performance of Local Government Personnel in Takhli District, Nakhon Sawan Province*. (Master's Thesis). Nakhon Sawan Rajabhat University. Nakhon Sawan.
- Pitakphong, P. (2023). *Factors Affecting the Performance of Civil Servants in The Nonthaburi Provincial Administrative Organization, Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Province*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Nonthaburi.

- Promthong, P. (2020). *Factors Affecting Work Efficiency of the Government officials, Department of Provincial Administration in Sakon Nakhon Province*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Nonthaburi.
- Ruangsit, P. (2022). *Factors Affecting the Performance of Personnel of Dan Samrong Subdistrict Municipality, Mueang District, Samut Prakan Province*. (Master's Thesis). Siam University. Bangkok.
- Srithat S. (2022). *Factors Affecting the Prevention and Control of Dengue Fever of Public Health Officers at Health Stations in Udon Thani Province*. (Master's Thesis). Sukhothai Thammathirat Open University. Nonthaburi.
- Suphamongkhon, S. (2021). *Factors Affecting the Performance of Personnel in Huai Khwang District Office, Bangkok*. (Master's Thesis). Siam University. Bangkok.
- Wongarj, K., & Bodeerat, C. (2022). Factors Affecting the Work Efficiency of Personnel in Administrative Work at Office of the Attorney General in the Area of Region 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1-14.