



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง
A Study of Work Motivation, Technology Acceptance and Organizational Culture
Affecting Work Effectiveness of Personnel in the Department of Public Works
and Town & Country Planning

ชาคริตส์ ปานพ่อง¹

Chakrist.panp@bumail.net

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ²

Suthinan.p@bu.ac.th

ไกรฤกษ์ ปิ่นแก้ว³

Krairoek.p@bu.ac.th

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

²คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

³คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง 2) การยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง และ 3) วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.956 จากนั้นแจกจ่ายบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 400 คน ส่วนวิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติทดสอบหาความสัมพันธ์แบบถดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ร้อยละ 26.5 การยอมรับเทคโนโลยีโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ร้อยละ 30.3 และวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ร้อยละ 26.2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการทำงาน, การยอมรับเทคโนโลยี, วัฒนธรรมองค์กร

Abstract

The objectives of this study are to study work motivation technology acceptance and organizational culture affected to work affecting work effectiveness of personnel in the



Department of Public Works and Town & Country Planning (DPT). The close-ended questionnaire was used to collect data and the content validity and Cronbach's Alpha reliability tests were used in this study. The Cronbach's Alpha reliability test was 0.956 from 30 participants' contributions. Questionnaires were then distributed to 400 personnel in the DPT, were asked to fill out questionnaire. The statistical method is divided into two categories: 1) descriptive statistics was percentage, mean, standard deviation; and 2) inferential statistics was multiple regression analysis. The research has found that overall work motivation, overall technology acceptance and overall organizational culture affected work effectiveness of personnel in the DPT, and equal to 26.5 percentage 30.3 percentage and 26.2 percentage, respectively with the statistically significant at the 0.05 level.

Keywords: Work Motivation, Technology Acceptance, Organizational Culture

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ในยุคปัจจุบันส่งผลกระทบต่อภาครัฐหรือระบบราชการไทยโดยตรง ถือเป็นความท้าทายที่ระบบราชการไทยจะต้องมีการขับเคลื่อน เปลี่ยนแปลง และบูรณาการวิธีการปฏิบัติงาน ในหลากหลายด้าน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ทัดเทียมนานาชาติได้ (ขวัญตา เบ็ญจะขันธ, 2560)

โดยการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานในภาครัฐหรือระบบราชการไทยได้นั้น กลไกหลักที่ขับเคลื่อน คือ บุคลากรในภาครัฐที่ต้องช่วยกันปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงาน ในมุมมองของประชาชนจะพบว่าบุคลากรในภาครัฐมีวิธีการและรูปแบบการปฏิบัติงานที่ล้าสมัย ไม่ยืดหยุ่น และยึดกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ถูกมองว่ายิ่งทำให้การปฏิบัติงานล่าช้ายิ่งขึ้น ไม่รวมถึงการคอร์รัปชั่นที่สังคมได้รับทราบอยู่บ่อยครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อน เปลี่ยนแปลงแนวคิด และบูรณาการวิธีการปฏิบัติงานจึงตั้ง 4 พันธกิจร่วม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในภาครัฐ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกร่วมกัน 2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ และ 4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล เพื่อที่จะสามารถนำประโยชน์ของสิ่งดังกล่าวมาพัฒนา การบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานให้ก่อประโยชน์สูงสุดทั้งกับประเทศชาติและประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560)

ทั้งนี้จากการที่กล่าวถึง 4 พันธกิจร่วมในข้างต้น ตามที่ (นลัทศิริ นิธิสุโขค, 2563) บุคลากรในภาครัฐ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพเพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึง ผลการปฏิบัติงานที่มีผลสัมฤทธิ์สูงสุดซึ่งเป็นส่งผลดีต่อทั้งหน่วยงานภาครัฐ ประชาชน และประเทศชาติ

จากปัญหาและความสำคัญที่กล่าวถึงข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีแนวทางการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษา แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ดังนี้



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตประชากร คือ บุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยจะทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างและจำแนกตามภารกิจงานตามหน่วยงาน ได้แก่ ภารกิจหลัก และภารกิจสนับสนุน (กองแผนงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง, 2565)
2. ขอบเขตตัวแปร กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยจะกำหนดตัวแปร 2 ลักษณะดังนี้
 - 2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร
 - 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพการทำงาน
3. ขอบเขตเวลา ระยะเวลาศึกษา 5 เดือน ตั้งแต่ กันยายน 2565 จนถึง มกราคม 2566

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่ใช้แบบสอบถามปลายปิด (Closed-ended Questionnaire) เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง

แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภารกิจงานโดยจำแนกตามหน่วยงาน
2. ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
3. ข้อมูลการยอมรับเทคโนโลยี ประกอบด้วย ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน ด้านการรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ และด้านทัศนคติ
4. ข้อมูลวัฒนธรรมองค์กร ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรแบบญาติมิตร วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว และวัฒนธรรมองค์กรเน้นความสำเร็จ
5. ข้อมูลประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง



การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test) และการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ของแบบสอบถาม (Questionnaire)

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity Test)

งานวิจัยนี้จะนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วมอบให้กับผู้ทรงคุณวุฒิเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและทำการแก้ไขตามข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย

2. การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test)

เมื่อผู้วิจัยได้แก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาระบุเรียบร้อยแล้ว จะต้องนำแบบสอบถามมาทำการทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) โดยทำการแจกจ่ายกับกลุ่มตัวอย่างที่มีสภาพความเป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ โดยวิเคราะห์ประมวลหาค่า ครอนบาร์ค แอลฟา (Cronbach's Alpha Analysis Test) ซึ่งค่าที่ได้เท่ากับ 0.956

ผลการวิจัย

บุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 สถานภาพสมรส จำนวน 212 คน คิดเป็นร้อยละ 53.0 อายุระหว่าง 31 - 40 ปี จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 88.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 และภารกิจงานโดยจำแนกตามหน่วยงานในสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองเป็นภารกิจหลัก จำนวน 296 คน ร้อยละ 74

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมในระดับมาก ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีระดับความคิดเห็นมาก และปัจจัยค้ำจุนมีระดับความคิดเห็นมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับเทคโนโลยีโดยรวมในระดับมากที่สุด ประกอบด้วย การรับรู้ความง่ายในการใช้งานมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ทักษะคนคิดมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด และการรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ มีระดับความคิดเห็นมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมในระดับมาก ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสำเร็จมีระดับความคิดเห็นมาก วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการมีระดับความคิดเห็นมาก วัฒนธรรมองค์กรแบบญาติมิตรมีระดับความคิดเห็นมาก และวัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัวมีระดับความคิดเห็นมาก

ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับประสิทธิผลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง มีระดับประสิทธิผลมากที่สุด



ตารางที่ 1 ค่าอิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร
ในกรมโยธาธิการและผังเมือง

แรงจูงใจในการทำงาน	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ปัจจัยจูงใจ	0.364	7.379	0.000*
2. ปัจจัยค้ำจุน	0.226	4.580	0.000*

$R^2 = 0.265$, F-Value = 71.585, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 2 พบว่า อิทธิพลของแรงจูงใจในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 26.5 โดยปัจจัยที่มีอิทธิพล
ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลร้อยละ 36.4 และปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลร้อยละ 22.6 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การทำงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 ค่าอิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร
ในกรมโยธาธิการและผังเมือง

การยอมรับเทคโนโลยี	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน	0.350	7.558	0.000*
2. ด้านการรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้	0.292	6.656	0.000*
3. ด้านทัศนคติ	0.092	1.986	0.048*

$R^2 = 0.303$, F-Value = 57.329, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$

จากตารางที่ 3 พบว่า อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 30.3 โดยด้านที่มี
อิทธิพล ได้แก่ ด้านการรับรู้ความง่ายในการใช้งาน มีอิทธิพลร้อยละ 35.0 ด้านการรับรู้ประโยชน์ที่เกิดจากการใช้
มีอิทธิพลร้อยละ 29.2 และด้านทัศนคติ มีอิทธิพลร้อยละ 9.2 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากร
ในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ค่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรใน
กรมโยธาธิการและผังเมือง

วัฒนธรรมองค์กร	สัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)	ค่า t	Sig (P-Value)
1. วัฒนธรรมองค์กรแบบญาติมิตร	0.186	2.944	0.003*
2. วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ	0.173	3.352	0.001*
3. วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว	0.187	3.223	0.001*
4. วัฒนธรรมองค์กรเน้นความสำเร็จ	0.146	2.600	0.010*

$R^2 = 0.262$, F-Value = 34.998, n = 400, P-Value $\leq 0.05^*$



จากตารางที่ 4 พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรในภาพรวม มีอิทธิพลร้อยละ 26.2 โดยวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพล ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบปรับตัว มีอิทธิพลร้อยละ 18.7 วัฒนธรรมองค์กรแบบญาติมิตร มีอิทธิพลร้อยละ 18.6 วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ มีอิทธิพลร้อยละ 17.3 และวัฒนธรรมองค์กรเน้นความสำเร็จ มีอิทธิพลร้อยละ 14.6 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ และสรุปผลของการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ทฤษฎีจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) กล่าวว่าความพึงพอใจที่ส่งผลถึงการทำงานของบุคคลนั้น ๆ ให้มีความพึงพอใจในการทำงาน และสิ่งที่ไม่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการทำงาน เป็นไปตามผลของงานวิจัยของกฤตภาทิน มิ่งโสภา และณภมล จันทร์สม (2564) พบว่า องค์กรดำเนินกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงและมุ่งต่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตามแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

สมมติฐานที่ 2 การยอมรับเทคโนโลยี ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Davis (1989) ทฤษฎีการยอมรับเทคโนโลยี (The Technology Acceptance Model: TAM) ที่ได้ศึกษาปัจจัยอันนำมาซึ่งผลในการยอมรับที่จะใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบด้วย การรับรู้ถึงประโยชน์ที่เกิดจากการใช้ (Perceived Usefulness) การรับรู้ถึงความง่ายในการใช้งาน (Perceived Ease of Use) และทัศนคติ (Attitude) เป็นไปตามผลของงานวิจัยของณัฐรัตน์ สุขไชย (2560) พบว่า ปัจจัยด้านการยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 วัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมือง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ Daft (2004) เป็นทฤษฎีที่ทำการจัดรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมแบบญาติมิตร (Clan Culture) วัฒนธรรมแบบราชการ (Bureaucratic Culture) วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adaptability Culture) และวัฒนธรรมองค์กรเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) เป็นไปตามผลของงานวิจัยของกัญญภัคพิมพ์ บำเพ็ญ (2561) พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารแบบแนวนอนกลาง แบบแนวนอน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิผลในการทีมของพนักงานปฏิบัติการของธนาคารออมสินภาค 14 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการทำงาน การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิผล ดังนั้น แต่ละองค์กรจึง



จำเป็นต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากรในปัจจุบันดังกล่าวซึ่งส่งผลให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ อีกทั้งทำให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2. การศึกษาดังกล่าว ผู้ตอบแบบสอบถามในกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในกรมโยธาธิการและผังเมืองที่ทำงานในส่วนกลางเพียงเท่านั้น ไม่ได้รวมบุคลากรในส่วนภูมิภาค การศึกษาครั้งต่อไปควรเก็บและรวบรวมข้อมูลจากจากบุคลากรทั้งหมด เพื่อที่จะรับรู้ถึงข้อปรับปรุงในองค์กรโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาทิน มิ่งโสภา และณกมล จันท์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กองแผนงาน กรมโยธาธิการและผังเมือง. (2565). *การจัดทำรายละเอียดงานสำคัญของแต่ละหน่วยงานงบประมาณ พ.ศ. 2566 กรมโยธาธิการและผังเมือง*. จาก <https://office.dpt.go.th/plan/th/download>.
- กัญญภัคพิมพ์ บำเพ็ญ. (2561). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานเป็นทีมของพนักงานปฏิบัติการของธนาคารออมสินภาค 14. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ขวัญตา เบ็ญจะขันธุ์. (2560). ไทยแลนด์ 4.0 กับการปรับตัวของข้าราชการไทย. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(2), 661-676.
- ณัฐรัตน์ สุขไย. (2560). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การยอมรับเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สังกัดกลุ่มเครือข่ายภาคกลาง. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นลัทศิริ นิธิศุภโชค. (2563). ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. *วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย*, 2(1), 47-54.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). *การปฏิรูปประเทศเพื่อไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0*. จาก <https://www.ocsc.go.th/thailand-4.0>.
- Daft, R. L. (2004). *Organizational theory and design* (8th ed.). Mason, OH: Thomson South Western.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 318-339.
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. New York: John Wiley.