

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา¹

Factors affecting the performance of personnel in the government sector under
the jurisdiction of the Parliament

สุวัฒน์ ภัทรปัญญาดี²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยการสุ่มตัวอย่างจากบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาจำนวน 359 คน ใช้วิธีการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้นำข้อมูลไปทำการประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ผลการศึกษา เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์พบว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน จะมีผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมแตกต่างกัน โดยเพศส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากรและด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อด้านปริมาณงานและด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อด้านคุณภาพงานและด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ด้านบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการทำงานเป็นทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิต

Abstract

This research aims to investigate the impact of work motivation on the work performance of parliamentary staff. A sample of 359 parliamentary staff was selected for the study. Data was collected using a questionnaire survey and analyzed using statistical software. The results of the study show that different levels of average monthly income have a significant impact on overall work performance.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปัญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Gender, age, and marital status also have significant impacts on different aspects of work performance. However, level of education does not have a significant impact on work performance. In addition, the study found that all aspects of work motivation (personal, career advancement, salary, work environment, teamwork) have a significant impact on the work performance of parliamentary staff at the 0.05 significance level.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น การจัดสรรทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญและมีความสำคัญและมีความจำเป็น เป็นส่วนสำคัญในการทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคง ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953) ที่ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพไว้ว่า คุณภาพของการมีประสิทธิผล และความสามารถในการผลิต โดยสามารถแบ่งองค์ประกอบได้เป็น 4 ประการ คือ ต้นทุน (Cost) คุณภาพ (Quality) ปริมาณ (Quantity) และวิธีการในการผลิต (Method) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 4 นั้น ใช้คนในการบริหารจัดการ องค์การที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพสูงและสามารถนำศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์การแล้ว องค์การนั้นก็จะประสบความสำเร็จและมีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกัน หากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ต้องปฏิบัติ องค์การนั้นก็จะล้มเหลว ไม่มีความเจริญก้าวหน้า ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การ เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นองค์การควรจัดให้มีสถานที่ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน อยู่ในที่ที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี นอกจากนี้องค์การต้องส่งเสริมให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รวมถึงการสร้างความสามัคคีกันระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์การจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้เป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มความพึงพอใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากบุคลากรในองค์การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลโดยตรงให้การทำงานออกมา

คำถามในการวิจัย

1. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
2. ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา
2. เพื่อนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

- 1 เพศ
- 2 อายุ
- 3 ระดับการศึกษา
- 4 ตำแหน่งงาน
- 5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 6 ประสบการณ์การทำงาน
- 7 ปฏิบัติงานตรงตามสายงานที่เรียนมา

ปัจจัยเชิงใจในการทำงาน

- 1 ด้านบุคลิก
- 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 3 ด้านเงินเดือน
- 4 ด้านสภาพแวดล้อม
- 5 ด้านการทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

- 1.ด้านคุณภาพของงาน
- 2.ด้านปริมาณงาน
3. ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร
4. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัด รัฐสภา มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำนวน 3,496 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก คัดเลือกส่วน โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1970) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้วได้กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 359 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenience Sampling)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 7 ข้อ

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) สถานภาพ
- 1.4) ระดับการศึกษา
- 1.5) งานที่รับผิดชอบตรงกับสาขาที่เรียนหรือไม่
- 1.6) ประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน
- 1.7) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2) ปัจจัยแรงจูงใจภายใน แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

- 2.1) ด้านบุคคล
- 2.2) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.3) ด้านเงินเดือน
- 2.4) ด้านสภาพแวดล้อม
- 2.5) ด้านการทำงานเป็นทีม

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

- 1.1) ด้านคุณภาพของงาน
- 1.2) ด้านปริมาณงาน
- 1.3) ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร
- 1.4) ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งคำถามจะเป็นคำถามปลายปิด แต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก กลุ่มเป้าหมายสามารถเลือกได้ 1 ข้อ เท่านั้น

ส่วนที่ 2 ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมหรืออื่น ๆ ที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 การหาค่าความเที่ยง หรือ ความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด มาประมวลผลและทดสอบความน่าเชื่อถือด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยวิธีการของสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.96 ซึ่งมีค่าความน่าเชื่อถือเพียงพอที่จะเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวแปร	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ปัจจัยเชิงจิต		
- ด้านบุคลิก	4	0.93
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4	0.89
- ด้านเงินเดือน	4	0.92
- ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	4	0.92
- ด้านการทำงานเป็นทีม	4	0.94
ปัจจัยเชิงจิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน	20	0.96

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่น(Reliability) ของประสิทธิภาพในการทำงาน
ของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

ตัวแปร	จำนวนคำถาม	ค่าความเชื่อมั่น
ประสิทธิภาพ		
- ด้านคุณภาพงาน	4	0.96
- ด้านปริมาณงาน	3	0.87
- ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร	3	0.92
- ด้านบุคลิก	8	0.88
ประสิทธิภาพในการทำงาน	18	0.96

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 359 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

5.1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ครอบคลุมกับเนื้อหาสาระตามหัวข้องานวิจัยที่ได้กำหนดไว้

5.2 ออกแบบสอบถาม (Google form) และให้ประชากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย (บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา) ดำเนินการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยจะลงพื้นที่และขอความร่วมมือให้กลุ่มเป้าหมายทำแบบสอบถามทาง Link Google form

5.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อนำไปศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ เพศ อายุ สถานะภาพ วุฒิการศึกษา โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจงความถี่

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนค่าถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ประกอบด้วย

2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าตัวแปรอิสระแต่ละด้านไม่มีความสัมพันธ์กันสูงเกินไป (Multicollinearity) โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระจะต้องมีค่า r ไม่เกิน 0.75

2.2) การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรที่มีอิทธิพลหรือสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก โดยใช้การแจกแจงแบบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variation : Anova) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé และโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการ สังกัดรัฐสภา สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการสำรวจข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 359 ชุด ทำให้ทราบว่าเพศของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.7 เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 42.6 และเพศทางเลือก (LGBTQ+) คิดเป็นร้อยละ 6.7 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 ถึง 50 ปี คน คิดเป็นร้อยละ 28.4 อายุอยู่ระหว่าง 31 ถึง 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.9 อายุอยู่ระหว่าง 20 ถึง 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.5 และอายุอยู่ระหว่าง 51 ถึง 60 ปี คิดเป็นร้อยละ 17.3 ตามลำดับ สำหรับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.9 ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.9 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 11.1 โดยมีตำแหน่งเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 77.2 พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 18.4 และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.5 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 ถึง 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 34 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001 ถึง 35,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 20.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35,001 ถึง 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 19.2 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

2.1 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีเพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีสถานภาพที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 บุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา

แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ที่ 0.793 ระดับการมีอิทธิพลของกลุ่มตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา มีค่าเท่ากับร้อยละ 62.8 ($R^2=0.628$) โดยมีความสัมพันธ์กับด้านบุคคล ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านเงินเดือนและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา จะเห็นว่า ค่าสัมประสิทธิ์ (β) ด้านบุคคลเท่ากับ 0.383 ด้านความก้าวหน้าเท่ากับ -0.106 ด้านเงินเดือนเท่ากับ 0.157 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานเท่ากับ 0.216 และด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ 0.241

จากผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ชอบที่จะทำงานตรงกับสาขาที่ตนเรียนจบมาหรือมีความรู้ความสามารถ สามารถเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน ชอบที่จะแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง และต้องมีสวัสดิการที่ดี เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ทั้งในด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัดและความคุ้มค่าของทรัพยากร และด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัวและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
2. ควรมีการนำฝึกอบรมและนำเทคโนโลยีสารสนเทศต่างๆ เข้ามาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อลดภาระของผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มความถูกต้องและรวดเร็วในการทำงาน
3. จากผลการวิจัย พบว่า เงินเดือนและสวัสดิการเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น การปรับปรุงสวัสดิการ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ให้มีความเหมาะสมกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน
4. จากผลการวิจัย พบว่า การทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ส่วนราชการสังกัดรัฐสภา ควรมีการสร้างกิจกรรมสัมพันธ์ในหน่วยงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น กิจกรรมปีใหม่ กิจกรรมกีฬาสี กิจกรรมเพื่อสังคม

บรรณานุกรม

- Peterson, E. and Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. Illinois: Irwin.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). Business Organization and Management. Homewood, Illinois: Irwin
- Yamane, T. (1973). Statistics: an introductory analysis. New York: New York: Harper & Row.
- Millett, John D. (1954). Management in the Public Service: The Guest for Effective Performance, (New York: McGraw-Hill, 1954).
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. New York: Wiley.
- Peter F. Drucker. (1986) The Practice of Management, New York: Harper & Row, Publishers, 1986.
- Katz, D. and Kahn, R. L. (1978). The social psychology of organizations. New York: Wiley.
- Max Weber. (2012) The Theory of Social and Economic Organization, Martino Fine Books.
- Henri Fayol. (2013) General and Industrial Management. Martino Fine Books.

Herzberg, F., Mausner, B. and Snyderman, B. (1959) The Motivation to Work. Edition, John Wiley & Sons Inc., New York, 20, 141-147.

Herzberg F. (1979). Constants of diatomic molecules. In: Molecular Spectra and Molecular Structure. Springer, Boston, MA. https://doi.org/10.1007/978-1-4757-0961-2_2.

Van Dersal. (1968). The Successful Supervisor in Government and Business. New York : Harper & Row

McGregor, D. (1960). The Human Side of Enterprise. New York: McGraw Hill.

ทิพาวิทย์ เหมสุวรรณศรี. (2538), การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

พิทยา บวรวัฒนา.(2552), ทฤษฎีองค์การสาธารณะ กรุงเทพฯ: สักดิโสภาคการพิมพ์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2554). ทฤษฎีและกลยุทธ์การพัฒนาสังคม.กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิทยากร เชียงกุล. (2540). พจนานุกรมศัพท์เศรษฐกิจ. กรุงเทพฯ : มติชน.

กันตยา เพิ่มผล. (2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน.กรุงเทพฯ :สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

อภิชัย จตุพรวาทิ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.

สัมฤทธิ์ ศรีทองหนู (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานกองช่างขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารเพื่อพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์, นครสวรรค์

บุญยาศิ จันทรเจริญสุข (2559). การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัมมา รัตนชัย. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2555. <https://dictionary.orst.go.th/>

เสนาะ ดิยาว. (2553). แรงจูงใจกับความสำเร็จในงาน. [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunrujo/article/view/250483/169537>

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2566). ประวัติรัฐสภา [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก : https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/ewt_dl_link.php?nid=77728&filename=index

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560). ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหาร
ประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง.
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

นิตา ประพุดิธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ร้องโท ภัสนที นุ่มประเสริฐ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานการเงินและบัญชี
ของหน่วยงานทหารในกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม

วีณา ขำคง (2564) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์
จังหวัดสุพรรณบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงาน
ฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุวิมล เจริญสุข (2561) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ
โรงงานผลิตชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี . เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สิทธิริน กลุ่มพันธ์เยี่ยม (2566) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรบริษัท ยูเทคไทย จำกัด.
ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล

พรณิดา คำนา (2562) ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย
ศิลปากร. การบริหารการศึกษา แบบ 2.1 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดิน
จังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรม
ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองตราด
ผลการศึกษา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ภาครัฐและภาคเอกชน
มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.