ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

The Variables That Affect the Working Effectiveness of the Personnel of the Secretariat of the Senate

นลัทศิริ นิธิศุภโชค
Nalatsiri Nithisupachok

มหาวิทยาลัยรามคำแหง
Ramkhamhaeng University, Thailand.

Received March 30, 2020; **Revised** April 18, 2020; **Accepted** May 30, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา 2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และ 3) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 300 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-15 ปี และมีรายได้รวมต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในเชิงบวกอย่างเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้ง 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยเฉพาะอีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน; ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Abstracts

The objectives of the study on the variables that affect the working effectiveness of the personnel of the Secretariat of the Senate are 1) to study the factors of motivation and hygiene of the personnel of the Secretariat of the Senate; 2) to study the working effectiveness of the personnel of the Secretariat of the Senate; and 3) to study the factors of motivation and hygiene relating to the working effectiveness and affecting the performance of personnel of the Secretariat of the Senate. The sample of the study is the amount of 300 personnel of the Secretariat of the Senate. The research tool is a questionnaire. The data analyzing statistics are the frequency, the percentage, the average, the standard deviation, the correlation analysis, and the multiple linear regression analysis.

Research found that the sample of the personnel of the Secretariat of the Senate majority is female, age between 30-40 years, unmarried marital status, bachelor's degree, the period of 5-15 working experience, and the total income per month is 20,001 - 30,000 baht. The factor of motivation and health positively affecting the effectiveness of working in the same direction of all 9 aspects including work achievement; recognition; progression in career; job description; work responsibility; administrative policy and management; control and supervision; relations between supervisor and colleagues; and compensation and welfare. Especially in the aspects of work achievement; recognition; and work responsibility which affect the working effectiveness of the personnel of the Secretariat of the Senate with statistical significance at 0.01.

Keywords: Working Effectiveness; The Affect The Working Effectiveness

บทนำ

ในปัจจุบันที่เป็นยุคโลกาภิวัตน์ วิทยการหรือองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าอย่างมาก เกิดการพัฒนาขององค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ทำให้เกิดการแข่งขันและการชิงความได้เปรียบเสียเปรียบขององค์การทุกภาคส่วนอย่างรุนแรง องค์การต่าง ๆ จึงต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง การขันแข่ง และความท้าทายใหม่ที่เกิดขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถดำรงคงอยู่ต่อไปได้ (McGregor, 1969) ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้การแข่งขันของแต่ละองค์การประสบความสำเร็จ คือ “บุคลากร” เนื่องจากบุคลากรขององค์การซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด (Beach, 1965) เพราะนอกจากจะเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนองค์การแล้วในขณะเดียวกันก็ทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ทรัพยากรอื่นๆ ขององค์การอีกด้วย จากความสำคัญดังกล่าวองค์การทุกแห่งจึงได้ให้ความสำคัญกับการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งหวังให้องค์การของตนมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสามารถนำพาให้องค์การดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ไม่ได้มีความสำคัญแต่เฉพาะในองค์การภาคเอกชนเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญต่อหน่วยงานภาครัฐที่จำเป็นจะต้องปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและสนับสนุนการดำเนินงานของภาคเอกชนให้มีความสามารถในการแข่งขัน (Gibson, 2000) ทั้งในเวทีระดับประเทศ

และระดับโลก อาทิ การตรากฎหมายที่สอดคล้องกับบริบทของการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน การปรับปรุง แก้ไขกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง รวมถึงพิธีการต่างๆ ที่ล้าสมัย หรือหมดความจำเป็นหรือเป็นภาระแก่ประชาชนเกินสมควร ตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 และแผนยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 กรอบที่ 2 ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน และกรอบที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งอำนวยความสะดวกและเสริมสร้างขีดความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันให้แก่ภาคเอกชน รวมถึงปรับปรุงระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อประเทศ

บุคลากรของภาครัฐจึงต้องเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับภารกิจขององค์การเพื่อให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาในฐานะองค์การของรัฐที่ปฏิบัติหน้าที่หน่วยงานด้านวิชาการและงานธุรการของวุฒิสภาซึ่งเป็นองค์กรฝ่ายนิติบัญญัติของชาติและเป็นหนึ่งในสามองค์การหลักที่ใช้อำนาจในการปกครองประเทศตามระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีหน้าที่และอำนาจในการตรากฎหมาย การควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน การให้ความเห็นชอบในเรื่องสำคัญของประเทศ และการปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในวงงานรัฐสภาตามที่กฎหมายกำหนดให้อำนาจไว้ การปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงนับว่ามีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านนิติบัญญัติของชาติให้บรรลุผลสำเร็จได้

ดังนั้น บุคลากรของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาจึงเปรียบเสมือนกลไกสำคัญที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อให้ภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลด้วยความรับผิดชอบและภารกิจที่สำคัญของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาดังที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารที่เหมาะสม และนำไปสู่การพัฒนาผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ทำให้การดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาเกิดประสิทธิผลและบรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุดต่อองค์การและประเทศชาติต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
3. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

McGregor (1969) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ คือ แนวโน้มแห่งการพัฒนาความสามารถ ที่จะรับผิดชอบงาน เป็นคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวตนของมนุษย์ทุกคน

Dale S. *Beach* (1965) แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อให้ประสบความสำเร็จในเป้าหมาย (Goal) หรือเพื่อให้ได้รับรางวัล (Reward) เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งยั่วยุคนให้มุ่งต่อวัตถุประสงค์ที่มีผลเป็นรางวัลที่ได้รับ

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) (กมลพร กัลยาณมิตร, 2559) ได้อธิบายถึงทฤษฎีสองปัจจัย ของ เฟรเดริก เฮอร์ซเบิร์ก(Frederick Herzberg) ว่าความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วย 2 แนวคิด คือ แนวคิดที่มีขอบเขตจากความพึงพอใจ (Satisfaction) ไปยังความไม่พึงพอใจ (No Satisfaction) และการได้รับอิทธิพลจากปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และแนวคิดที่มีขอบเขตจากความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ไปยังการไม่มีความไม่พึงพอใจ (No Dissatisfaction) และ ได้รับอิทธิพลจากปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) หรือกล่าวได้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors or Motivators) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของบุคลากรที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นกลุ่มปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานด้วยความพึงพอใจ และเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ทัศนคติทางบวกและการจูงใจที่แท้จริง ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หรือโอกาสในการเจริญเติบโต ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ

2. ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นเพียงสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ต้องได้รับการสนองตอบ เพราะถ้าไม่มีให้หรือให้ไม่เพียงพอจะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ทั้งนี้ไม่ได้หมายความว่าถ้าให้ปัจจัยเหล่านี้แล้วจะทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 10 ด้าน ได้แก่ นโยบายและการบริหารขององค์การ การบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Gibson (2000) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลเป็นเรื่องของความสัมพันธ์ระหว่างเหตุและผลและประสิทธิผลสามารถจำแนกได้เป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ

Georgopoulos & Tannenbaum (1975) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลขององค์การ คือ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การ และหนทาง หรือ เครื่องมือ ที่องค์การใช้ในการธำรงรักษาไว้ซึ่งความเป็นองค์การและเป้าหมายให้ได้ สำหรับเป้าหมายสำคัญขององค์การ ได้แก่ ผลผลิตสูง ความสามารถที่จะปรับตัวเข้าได้กับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์การโดยไม่เสียความมั่นคง และการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรทั้งมนุษย์และวัสดุอุปกรณ์

Steers (1977) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร 4 ประการ คือ 1) ลักษณะขององค์การ 2) ลักษณะของสภาพแวดล้อม 3) ลักษณะของพนักงาน 4) นโยบายการบริหารและปฏิบัติ พิจารณา

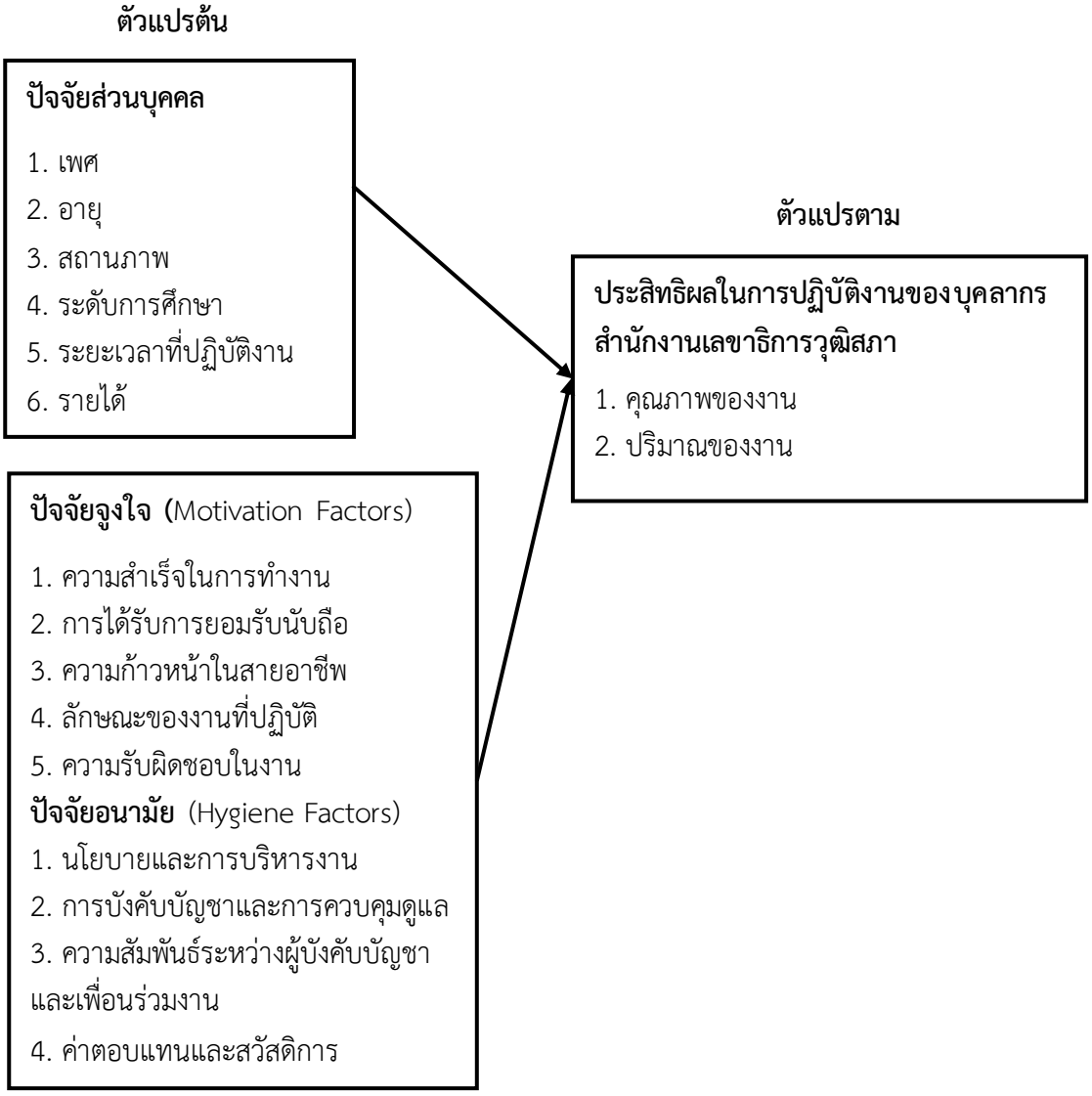
จากตัวบ่งชี้ คือ การวางเป้าหมายที่แน่นอน การจัดหาและการใช้ทรัพยากร การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กระบวนการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำและการตัดสินใจ การปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสิ่งใหม่

อทิตยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก

มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560) ศึกษาถึงเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีกรอบแนวความคิดในการวิจัยที่แสดถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากประชากรซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา จำนวน 300 คน โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยผู้วิจัยใช้มาตราวัดของลิเคิร์ท (Likert) ส่วนที่ 3 ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และ ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา(Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน(Inferential Statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบสมมติฐานตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ได้แก่ (1) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา (2) ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5-15 ปี และมีรายได้รวมต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน จำนวน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงานในองค์การ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ และด้านนโยบายและการบริหารงาน ตามลำดับ

3. ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณของงาน ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับค่อนข้างสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านความรับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ด้านความสำเร็จในการทำงาน **ทฤษฎีความต้องการสามประการ (Three-Needs Theory) ของ McClelland** ด้านความต้องการความสำเร็จในงาน (Need for achievement (n Ach)) และทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer's ERG theory ที่กล่าวถึงความต้องการด้านความเจริญเติบโตก้าวหน้า (growth needs : G) โดยผลการวิจัยพบว่าปัจจัยจูงใจในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นสูงที่สุด ปัจจัยอนามัยในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาที่อยู่ในระดับมาก โดยมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อทิตยา เสนะวงศ์ (2555) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ มารวย วิชาญยุทธนากูล (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว พบว่า เจตคติต่อการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากการวิจัย พบว่า ไม่ใช่ทุกปัจจัยที่กำหนดในตัวแปรอิสระส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา โดยปัจจัยด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยคือ ควรคงเครื่องมือที่ใช้การการประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management System) ไว้ เนื่องจากมีความเหมาะสมกับการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลขององค์การ และในอนาคตควรปรับปรุงภารกิจและตัวชี้วัดค่าความสำเร็จของงานให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรที่อาจเปลี่ยนแปลงไปตามบทบาทและความรับผิดชอบขององค์การ และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายหรือแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ และเปิดรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดการร่วมกันแก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานเพิ่มเติมอีก เพื่อสามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาเปรียบเทียบกันให้เกิดความชัดเจนมากขึ้น และเป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงพัฒนาองค์การเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การในอนาคตต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์),* 6(3), 175-183.

มารวย วิชาญยุทธนากูล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 5 ดาว* (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

อทิตยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมหาวิทยาลัย*(การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

Beach, D. S. (1965). *Personnel: Management of people at work*. New York: The Macmillan.

Georgopoulos, B. S., Tannenbaum, A. S. (1957). A Study of Organizational Effectiveness. *American Sociological Review, 22*(5), 534-540.

Gibson, J. L. (2000). *Organization: Behavior Structure Process, International edition.* (10th ed). U.S.A.: McGraw Hill.

McGregor, D. (1969). *The Human Side of Enterprise*. Now York: McGraw-Hill.

Steer, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A Behavioral View*. California: Goodyear Publishing.