

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2559

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

ธันวาคม 2559

สุพัตรา ปรางบาง.(2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร**

ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ:

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์:

อ.ดร.ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,028 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเก็บข้อมูลมาได้ 350 ชุด สรุปผลได้ดังนี้

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 29-39 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับประเภททั่วไป และตำแหน่งงานระดับวิชาการ มีจำนวนเท่ากันมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปัจจัยด้านการจูงใจประกอบด้วยด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลในระดับมากที่สุด ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางด้านโครงสร้างงานในการบริหาร และด้านวัฒนธรรมในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐานสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วยสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน และเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานที่พักอาศัย ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างงานในการบริหาร และด้านวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

FACTORS AFFECTING OPERATION EFFECTIVENESS OF GOVERNMENT OFFICIALS IN
THE SECRETARIAT OF THE HOUSE OF REPRESENTATIVE



Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration degree in Management

At Srinakharinwirot University

December 2016

Supattra Prangbang.(2016), **Factors Affecting Operation Effectiveness of government**

Officials in The Secretariat of The House of Representative, Independent

Study of the Master Degree for Business Administration of Management, Bangkok :

Graduate School of Srinakharinwirot University, Advisor. Dr. Phaiboon Archarungroj

The objective of the study was to investigate the factors affecting operation effectiveness of government officials in The Secretariat of The House of Representative. Sampling used in this research was 2,028 government officials in The Secretariat of The House of Representative. Questionnaire was used as the instrument for collecting data. The 350 government official were the sample of the study.

The result of the study found that majority of the sample were female, 29-39 years of age, married, got higher bachelor degree in education attainment, general officer working as and the academics rank in the same ratio, income earn 20,001-30,000 baht/month, experiences in working 1-8 years, and residing in Bangkok Metropolis. Motivation factors consisted of achievement need was at highest level, while coworker relationship and work advancement were at high level. Internal organization factors consisted of administrative structure and organizational culture were at high level, while operational environment was at the moderate level.

The hypothesis testing concluded that the personal factors including different marital status and duration of work of the sample significantly effected the operation efficiency of government official in The Secretariat of The House of Representative. The different sex, age, education, work position, income per month and residence of government official had no effect on operation efficiency of government official in The Secretariat of The House of Representative. Motivation factors consisted of achievement need, coworker relationship and work advancement, and internal organization consisted of operational environment, administrative structure and organizational culture were positively related with operation efficiency at moderate level.

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของ อ.ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา สารนิพนธ์ อ.ดร. ธนภูมิ อติเวทิน, อ.จิตอุษา ชันทอง ที่กรุณาให้คำแนะนำ คำปรึกษาด้านวิชาการ ตรวจแบบสอบถาม และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอกราบ ขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความกรุณาของอาจารย์ไว้ ณ ที่นี้ และขอ กราบขอบพระคุณคณาจารย์ คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้แก่ผู้วิจัยในการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้วิจัยจะนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์แก่ผู้อื่นต่อไป

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัย ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ แนะนำในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี

ผู้วิจัย ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และบุคลากรใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่ได้อนุเคราะห์ให้ผู้วิจัยดำเนินการวิจัย และอนุญาตให้เก็บข้อมูล ที่ได้ให้ความร่วมมือในการ ตอบแบบสอบถาม และสนับสนุนข้อมูลต่าง ๆ จนงานวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ท้ายสุดนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และขอขอบคุณสมาชิกทุกคนในครอบครัว ที่เป็นกำลังใจให้การสนับสนุนต่าง ๆ และคอยช่วยเหลือเป็นอย่างดี จนทำให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จ ตลอดจนเพื่อน X-MBA (การจัดการ) ที่ให้ความช่วยเหลือ และแนะนำในการทำสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ คุณงามความดี และประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชา คุณบิดามารดา รวมทั้ง บวรอาจารย์ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา อบรมสั่งสอน และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกัน สร้างสรรค์งานวิจัยชิ้นนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนกระทั่งประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี

สุพัตรา ปรางบาง

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา	6
กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	8
สมมติฐานในการทำวิจัย	9
2 แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ	11
แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	19
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโครงสร้างงานในการบริหาร	22
แนวคิด และทฤษฎีปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรในการปฏิบัติงาน	24
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	44
3 วิธีดำเนินการวิจัย	62
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	62
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	65
ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	72
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	73
การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	73
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	82
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	115
สรุปผลการศึกษา.....	119
อภิปรายผล.....	116
ข้อเสนอแนะ.....	124
บรรณานุกรม.....	126
ภาคผนวก.....	133
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์.....	147

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า	
1 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย	62	
2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากร ในสำนักงาน.....		
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แต่ละชั้นตามตำแหน่งงาน.....	65	
3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)....	77	
4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล.....		
ของผู้ตอบแบบสอบถาม	83	
5 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสัมฤทธิ์ผล.....	86	
6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	87	
7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้า.....	87	
8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	88	
9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของโครงสร้างงานในการบริหาร.....	89	
10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในองค์กร.....	90	
11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	91	
12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....		
ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
จำแนกตามเพศ	92	
13 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....		
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
จำแนกตามเพศ	93	
14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....		
ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
จำแนกตามอายุ	94	
15 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....		
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามอายุ.....	94	
16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....		
ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
จำแนกตามสถานภาพสมรส	95	

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามสถานภาพสมรส	96
18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามสถานภาพสมรส	97
19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระดับการศึกษา	98
20 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระดับการศึกษา	99
21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	100
22 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน	100
23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	101
24 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร..... ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	102
25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
26 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	103
27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	
ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	104
28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	
ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามสถานที่พักอาศัย	106
29 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร.....	
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	
จำแนกตามสถานที่พักอาศัย	107
30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการสัมฤทธิ์ผล.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	108
31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	109
32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้า.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	110
33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	111
34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างโครงสร้างงานในการบริหาร.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	112
35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กร.....	
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	113
36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....	113

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 แสดง	ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม.....	8
--------	---	---



บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ประเทศไทยจัดเป็นประเทศที่มีการพัฒนาตนเองอย่างรวดเร็วประเทศหนึ่งในแถบเอเชียไม่ว่าจะเป็นทางด้านการเมือง สังคมและวัฒนธรรม และโดยเฉพาะสำคัญคือการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและหนึ่งในกลไกที่สำคัญของการสร้างความเข้มแข็งให้แก่ระบบเศรษฐกิจไทยในช่วงที่ผ่านมาก็คือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งนับเป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุด การที่จะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ความสำเร็จให้แก่องค์กร ซึ่งถ้าองค์กรขาดบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติที่เหมาะสมเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็จะทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพในการแข่งขันและการพัฒนา ส่งผลถึงความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาวและการที่องค์กรใด จะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นหน่วยงานอิสระหนึ่งมีฐานะเทียบเท่ากรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของสภาผู้แทนราษฎร มีเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการ และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการขึ้นตรงต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับบุคลากรในสังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้นถือว่าเป็นข้าราชการประจำ เรียกว่าข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ซึ่งปัจจุบันมี บุคลากรจำนวนมากถึง 2,028 คน โดยมีพันธกิจที่สำคัญ คือ 1) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ 2) สนับสนุนสถาบันนิติบัญญัติในเวทีประชาคมอาเซียนและรัฐสภาระหว่างประเทศ และ 3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมทางการเมืองและพัฒนาประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขซึ่งทั้งหมดล้วนแล้วแต่เป็นพันธกิจที่สำคัญ และจำเป็นจะต้องอาศัยบุคลากรที่มีความสามารถในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายในการสนับสนุนงานของสถาบันนิติบัญญัติ การบริหารงานของ สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรตามแผนผังการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แบ่งเป็น 28 สำนัก 4 กลุ่ม 4 กลุ่มงานในการปฏิบัติงานได้แก่แล้วแต่จะมีการกำหนดวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานที่ประสบผลสำเร็จ นั้น วัดได้จากประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคคลกรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ซึ่งเกิดจาก ความพึงพอใจ โดยเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโครงสร้างงานในการบริหาร และ

วัฒนธรรมในองค์กรก็มีผลต่อความสำเร็จของ การปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อบุคลากร มีความสุขในการ ปฏิบัติงาน ก็ส่งผล ด้านบวกต่อการปฏิบัติงานและผลงานก็มีคุณภาพ ดังนั้นหากผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญกับการสร้างความผาสุกและความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจ สร้าง คุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะส่งผล ให้การ ปฏิบัติงานหรือผลลัพธ์ในการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจ ปัจจุบันพบว่าองค์กรหลายๆ แห่ง ได้รับผลกระทบและมี ปัญหาในเรื่อง “คนหรือบุคลากร” ดังนั้น ในองค์กรใหญ่ๆ ที่มีนโยบายให้ความสำคัญในเรื่องทรัพยากรมนุษย์จะกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูง ดูแลรับผิดชอบงานด้านนี้โดยเฉพาะ มีระบบการสรรหาว่าจ้าง การพัฒนามูลค่า การประเมินผล การ จัดสวัสดิการไปจนถึงการจัดกิจกรรมต่างๆ ทั้งในรูปแบบของกิจกรรมวิชาการ และกิจกรรมสัมพันธ์ ซึ่ง เป้าหมายสูงสุดก็คือ การทำให้ บุคลากรปฏิบัติงาน ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผลักดันองค์กรไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และเป็นไปตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

ดังนั้น ประสิทธิภาพของบุคลากรจึงมีความจำเป็นและสำคัญ ซึ่งส่งผล ต่อการดำเนินงาน ขององค์กร ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ทั้งในด้าน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความ ต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า และปัจจัยภายในองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโครงสร้างงานในการบริหารและวัฒนธรรมในองค์กรอันจะนำไปสู่ แนวทางในการปฏิบัติงาน และทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เพื่อให้ผู้บริหาร ขององค์กรสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ นำไปสู่ความสำเร็จและการก้าวไปข้างหน้าขององค์กรในอนาคต

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ สภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยภายในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อให้ทราบระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. เพื่อให้ทราบปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้อะไรที่มีคุณภาพและปริมาณงานตามที่ต้องการ อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงานตามนโยบายของหน่วยงาน
3. ช่วยในการปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ได้อะไรที่มีคุณภาพและปริมาณงานตามที่ต้องการ และสามารถนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับใช้ในการบริหารงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้เกิดความสำเร็จในงานและประสิทธิภาพของงานตามนโยบายของหน่วยงาน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยมีการกำหนดประชากรกลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง และตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 2,028 คน โดยไม่นับรวมระดับนักบริหาร (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2559)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน 2,028 คน (โดยไม่นับรวมระดับนักบริหาร) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามหลักการคำนวณของ Taro Yamane's ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน แต่ผู้วิจัยเพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 16.70 หรือ 16 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

การสุ่มตัวอย่างสำหรับเก็บข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2551) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยกำหนดประชากรออกเป็น 9 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 สายงานบริหารงานบุคคล และกฎระเบียบ

กลุ่มที่ 2 สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่ขึ้นตรงกับเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

กลุ่มที่ 3 สายงานข่าวสารของรัฐสภา

กลุ่มที่ 4 สายงานด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ

กลุ่มที่ 5 สายงานการวางแผน

กลุ่มที่ 6 สายงานด้านการประชุม

กลุ่มที่ 7 สายงานระบบงานด้านนิติบัญญัติ

กลุ่มที่ 8 สายงานระบบงานด้านกฎหมาย

กลุ่มที่ 9 สายงานที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 กำหนดหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร (350 ตัวอย่าง)

ขั้นที่ 3 เลือกหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก

(Convenience Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 18 –28 ปี

1.2.2 29 – 39ปี

1.2.3 40 – 50ปี

1.2.4 51ปีขึ้นไป

1.3 สถานภาพสมรส

1.3.1 โสด

1.3.2 สมรส / อยู่ด้วยกัน

1.3.3 หย่าร้าง

1.4 ระดับการศึกษา

1.4.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.4.2 ปริญญาตรี

1.4.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.5 ระดับตำแหน่งงาน

1.5.1 ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)

1.5.2 ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.6.1 ต่ำกว่า 10,000 บาท

1.6.2 10,001 – 20,000 บาท

1.6.3 20,001 – 30,000 บาท

1.6.4 30,001 ขึ้นไป

1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.7.1 1 - 8 ปี

1.7.2 9 - 16 ปี

1.7.3 17 - 24 ปี

1.7.4 25 - 32 ปี

1.7.5 33 ปีขึ้นไป

1.8 สถานที่พักอาศัย

1.8.1 กรุงเทพมหานคร

1.8.2 ปริมณฑล และอื่น ๆ

2) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ปัจจัยที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

2.1 ปัจจัยด้านการจูงใจ

2.1.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

2.1.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.1.3 ความก้าวหน้า

2.2 ปัจจัยภายในองค์กร

2.2.1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

2.2.2 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

2.2.3 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

3) **ตัวแปรตาม (Dependent Variables)** ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. **สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร** หมายถึง หน่วยงานราชการที่เป็นองค์กรอิสระเทียบเท่าระดับกรม สังกัดรัฐสภา ตั้งอยู่ที่ ถนนอุทธรณ์ ใน เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

2. **บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยไม่นับรวมนักบริหาร

3. **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง อายุการปฏิบัติงานของบุคลากรนับเป็นปี โดยเริ่มนับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจนถึงวันที่ตอบ แบบสอบถาม และในกรณีที่เศษของอายุงานเกิน 6 เดือน ให้คิดเป็น 1 ปี

4. **สถานที่พักอาศัย** หมายถึง ที่อยู่ตามภูมิลำเนาของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5. **ปัจจัยด้านการจูงใจ** หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำการต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจ และเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคลสภาวะที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง สิ่งกระตุ้น หรือแรงพลังผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วย

5.1 **ความต้องการสัมฤทธิ์ผล** หมายถึง แรงขับเพื่อจะทำให้งาน ที่ปฏิบัติในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

5.2 **ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง ความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่นในการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

5.3 **ความก้าวหน้า** หมายถึง ความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ในการปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

6. ปัจจัยภายในองค์กร หมายถึง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วย

6.1 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงานเช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องปฏิบัติงาน สภาพของห้องปฏิบัติงาน ซึ่งในการปฏิบัติงานในองค์กร จะเห็นได้ว่าบุคลากร เครื่องเครียดกับงาน มีการปฏิบัติงานแข่งกับเวลา ซึ่งส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ของบุคลากร และมีผลต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของบุคคล ดังนั้นลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงาน

6.2 ด้านโครงสร้างงานในการบริหาร หมายถึง หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunctional) โดยส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ และหน้าที่ทางสังคมดังกล่าวเป็นส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร คงอยู่อย่างได้ต่อเนื่อง

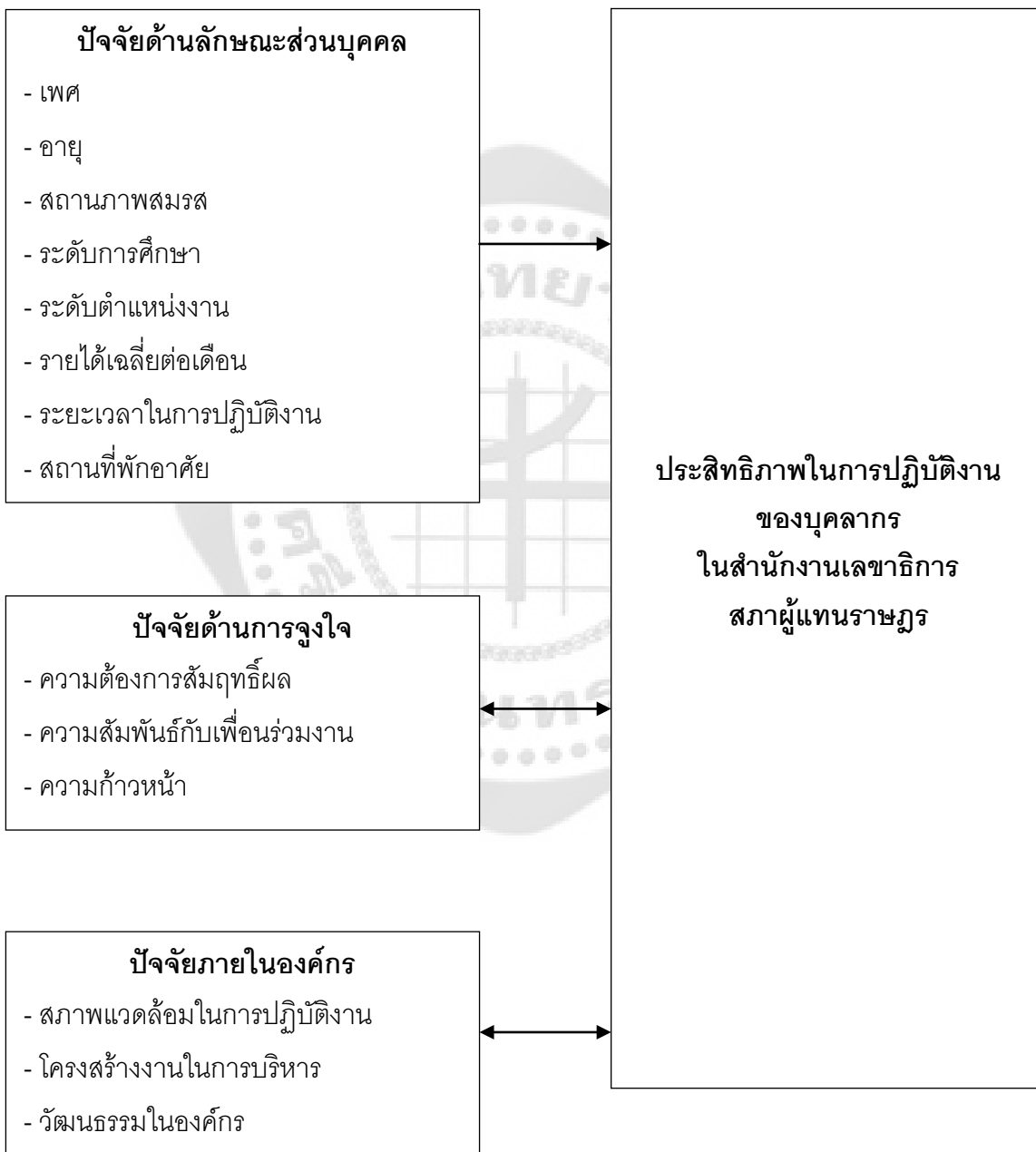
6.3 ด้านวัฒนธรรมในองค์กรหมายถึง ขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมา ภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่งที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของ บุคลากรในองค์กรซึ่งในการบริหารจัดการ ภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพจำเป็นจะต้องใช้กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุม ภายในองค์กร โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้เป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ

7. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่แสดงให้เห็นว่าบุคลากรนั้นมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ซึ่งการบรรลุผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายอยู่ในมาตรฐานด้านปริมาณคุณภาพและเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมา ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีกรอบแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม



สมมติฐานในการทำวิจัย

1. ปัจจัยด้าน ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่พักอาศัย ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน

2. ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร ในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3. ปัจจัยภายในองค์กรประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กรมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร



บทที่ 2

แนวความคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” เพื่อศึกษาว่าปัจจัยใดที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน โดยจะทำการศึกษาจาก ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยภายในองค์กร เพื่อนำมาเป็นแนวทางและสร้างกรอบแนวคิดในการค้นคว้าอิสระ ซึ่งสามารถสรุปสาระสำคัญและนำเสนอตามลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ
 - 1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ
 - 1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การ
2. แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.1 ความหมาย แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ
 - 2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน
4. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโครงสร้างงานในการบริหาร
5. แนวคิดและทฤษฎีปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรในการปฏิบัติงาน
 - 5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร
 - 5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร
6. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ
 - 7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
 - 7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต
 - 7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างงานในการบริหาร
 - 7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

2.1 แนวคิดทฤษฎีประสิทธิภาพ

2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง กระบวนการดำเนินงานที่มีลักษณะดังนี้

1. ประหยัด (Economy) ได้แก่ ประหยัดต้นทุน (Cost) ประหยัดทรัพยากร (Resources)และประหยัดเวลา (Time)
2. เร็วทันตามกำหนดเวลา (Speed)
3. คุณภาพ (Quality) โดยพิจารณาทั้งกระบวนการตั้งแต่ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือวัตถุดิบ มีการคัดสรรอย่างดีมีกระบวนการดำเนินงาน กระบวนการผลิต (process) ที่ดี และมีผลผลิต (Output) ที่ดี

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับประสิทธิภาพ

แนวคิดของ เมเจอร์ และเบรจ (Mager; & Besch,1967: 45-51) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราวหมายถึงการที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่างระหว่าง 2 สิ่งหรือมากกว่าหรือความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องว่างานสำคัญได้เสร็จสิ้นลงแล้วหรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใดถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง
- 2) ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาหมายถึงกระบวนการของการสามารถหาคำตอบเพื่อ แก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่จะเกิดขึ้นตลอดแนวทางแก้ไข
- 3) ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมามีหมายถึงการสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือต้องใช้อะไรตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่เป็น ประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
- 4) ความสามารถในการดัดแปลงหมายถึงความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่างๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้
- 5) ความสามารถในการพูดหมายถึงความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดของอลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกร (2539: 71) ได้กล่าวถึงมาตรฐาน 11 ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องช่วยให้ การ เปรียบเทียบผลงานที่ทำได้กับที่ควรจะเป็นมีความชัดเจนช่วยให้เห็นแนวทางในการพัฒนาการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลได้มากกว่าปัจจัยที่ใช้และช่วยให้มีการฝึกฝนตนเองปรับเข้าสู่มาตรฐานการทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้

แนวคิดของบรยงค์ โตจินดา (2543: 70) ยังได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

1) การสร้างบรรยากาศหรือเงื่อนไขที่จะให้คนในองค์กรมีความรู้สึกรักอยากทำงานตัวการสำคัญที่จะวัดว่าบรรยากาศ หรือเงื่อนไขในองค์กรเอื้ออำนวยต่อการทำงานมากน้อยเพียงใดระดับขวัญกำลังใจของคน

2) การใช้ข้อมูลที่ได้จากการสำรวจหรือรวบรวมมากำหนดกิจกรรมที่สำคัญขององค์การเพื่อ กระตุ้นให้มีการปรับปรุงให้ดีขึ้นการวัดว่าควรปรับปรุงกิจกรรมอะไรนั้น โดยทั่วไปจะต้องเปรียบเทียบผลได้กับค่าใช้จ่ายของการปรับปรุงนั้นสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือ

(1) การปรับปรุงระบบการสื่อสาร

(2) การกระตุ้นส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทางการบริหารบางระดับ

(3) การกำหนดผลตอบแทนให้กับพนักงานทุกระดับ

(4) การกำหนดโครงการการจ่ายค่าตอบแทนที่ยืดหยุ่นได้

3) กำหนดระบบการประเมินและการให้ค่าตอบแทนของผู้บริหารสัมพันธ์โดยตรงกับ ประสิทธิภาพในการบริหารงานโดยสอดคล้องกับแนววัดผลกำไร

4) การกำจัดอุปสรรคใดๆ ที่จะไปขัดขวางการบริหารงานการติดต่อสื่อสารความร่วมมือของคนในองค์การ

5) ฝ่ายบริหารควรแจ้งให้ฝ่ายปฏิบัติทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในหลักการนโยบาย

6) การวัดหรือการประเมินใดๆ ที่เกี่ยวกับบุคคลในองค์การจะต้องใช้เกณฑ์มาตรฐาน

7) การวัดความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทางด้านบุคคลกับข้อมูลอื่นขององค์การที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพขององค์การกำไรการเจริญเติบโต ค่าใช้จ่าย และอื่นๆ ควรกระทำเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพของพนักงาน

สรุปแนวคิด และทฤษฎีได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้ตามมาตรฐานการ ปฏิบัติงาน ที่กำหนดไว้ ตามเป้าหมายด้านปริมาณคุณภาพ และเหมาะสมกับเวลาในผลงานที่ออกมาสามารถประเมินผลงาน เปรียบเทียบผลงานที่ได้กับที่ควรจะเป็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรบรรลุภารกิจขององค์กรที่สำคัญได้สำเร็จ เข้าสู่มาตรฐานการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงาน คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูงสูญเสียไป เมื่อองค์กรมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีการสนใจในการปฏิบัติงานก็จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นกลุ่ม ซึ่งทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จยิ่งขึ้น

2.2 แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ มีแนวคิดหลากหลาย ดังนี้

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546: 24) ได้กล่าวถึงแรงจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน จะมี ลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และการศึกษา

ปวีณา สินธุปิ่น (2546: 9) กล่าวว่าแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึงสิ่งกระตุ้น หรือแรงพลัง ผลักดันทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลทำงานหรือทุ่มเทในงานที่ทำ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ทวีวรรณ อินดา (2546: 7) กล่าวถึงการจูงใจจะหมายถึงระดับความต้องการและความพยายาม ที่จะกระทำการกิจหรืองานนั้นของแต่ละคน แต่ในความหมายโดยเฉพาะแล้วการจูงใจเป็นกระบวนการ ทางจิตที่รวมถึง เหตุที่ปลุกเร้าพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548: 14) ให้ความหมายไว้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

พรพรรณ ทศประภา (2529: 14) ได้ให้ความเห็นว่าแรงจูงใจ หมายถึง สภาวะที่อินทรีย์ ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางและเชื่อว่ามนุษย์หรือสัตว์ก็ตามเมื่อตกอยู่ใน สภาวะที่ได้รับการจูงใจจะต้องมีความกระตือรือร้น และขวนขวายในการทำกิจกรรมหรือแสดงพฤติกรรม เพื่อให้เกิดความสำเร็จซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

จากความหมายของ แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคล กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล พฤติกรรม ของตัวบุคคลในการปฏิบัติงานหรือทุ่มเทในงานที่ปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยกระทำ ด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมาย

2.2.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ชาญศิลป์ วาสนบุญมา (2546: 24) ได้กล่าวถึงการจูงใจว่า บุคคลที่เข้ามาปฏิบัติงาน จะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์การ จะมี ตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์การที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ทำ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการ (Need Deficiencies) ทั้งทางร่างกายจิตใจ

และสังคม ซึ่งบุคคลจะหาวิธีการที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านี้ เพื่อลดภาวะขาดแคลน เขาจะเลือกตัดสินใจ โดยหาวิธีการหรือใช้ประสบการณ์ในอดีต โอกาสที่เขาคิดว่าจะประสบความสำเร็จ และสิ่งที่คิดว่ามีค่าสำคัญ แล้วจะใช้ความพยายามในการทำงานซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองประกอบกัน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะปรากฏออกมาเป็นผลจากการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล (Individual Performance) และผลการปฏิบัติงานอาจจะได้ตาม

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548: 14) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจไว้ว่า

- 1) เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรม
- 2) เป็นสิ่งเร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่ง
- 3) เป็นสิ่งซึ่งต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนอง

อาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอและเจมส์ (James, 1988 อ้างอิงจาก Hersey & Blanchard, 1972: 5) ได้ศึกษาและชี้ให้เห็นว่าการจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยเขาได้พบว่าตามปกติพนักงานจะทำงานได้โดยใช้ความสามารถ 20% - 30% แต่ถ้าหากพนักงานได้รับการจูงใจ พวกเขาจะใช้ความสามารถประมาณ 80% - 90% ในการพิจารณาความสำคัญของแรงจูงใจ อาจแยกเป็นประเด็นสำคัญได้ 3 ประการคือ

- 1) ความสำคัญขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคลากรคือช่วยให้องค์กรได้คนดีมีความสามารถมาร่วมทำงานด้วยและรักษาคนดี ๆ เหล่านั้นให้อยู่ในองค์กรนาน ๆ
- 2) ความสำคัญต่อผู้บริหาร ช่วยในการมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถจัดปัญหาความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ
- 3) ความสำคัญต่อบุคลากรคือสนองต่อความต้องการของบุคลากรและเป็นธรรมต่อทุกคนด้วย ทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจ ไม่เบื่อหน่ายงานและทุ่มเทกับการทำงานเต็มที่ ทำให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

จาก ความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การจูงใจนั้นเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารงานโดยได้พบว่าตามปกติบุคลากรจะปฏิบัติงานได้โดยใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จะมีลักษณะเฉพาะตัว เช่น การรับรู้ ทักษะคติ บุคลิกภาพ และการศึกษา เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กรจะมีตัวแปรต่าง ๆ ภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลนั้น เช่น ลักษณะของงานที่ ปฏิบัติ ภาวะผู้นำ โครงสร้างของการบริหาร การบังคับบัญชา ระดับของงานและความผูกพันของสมาชิกในกลุ่ม จะทำให้บุคคลอยู่ในภาวะขาดแคลนสิ่งที่ต้องการทั้งทางร่างกายจิตใจและสังคม เป็นตัวการให้เกิดพลังงานในการแสดงพฤติกรรมเป็นสิ่งที่เร้าสิ่งกระตุ้นให้อินทรีย์ไม่อยู่นิ่งเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการเสริมแรง เช่น เมื่อคนเกิดแรงจูงใจ คนต้องได้รับการตอบสนองอาจเป็นรางวัลหรือสิ่งของการเสริมแรงเสมอ

ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เกิดขึ้นมากมาย และแตกต่างกันตามกรอบ แนวคิดที่ยึดถือ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจของมาสโลว์(Maslow's General Theory of Human & Motivation)

มาสโลว์ได้ตั้งทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ (Maslow's General Theory of Human & Motivation) โดยมาสโลว์ ได้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง (Hierarchy & Needs) และเป็นทฤษฎีที่ยอมรับกันแพร่หลายสมมติฐานดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ดังนี้ (Abraham H.Maslow. 1954: 80 - 106)

1. มนุษย์มีความต้องการ ความต้องการมีอยู่เสมอ และไม่มีที่สิ้นสุด แต่สิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่า เขามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง ขนาดที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นจะเข้ามาแทนที่ กระบวนการนี้ไม่มีที่สิ้นสุด และจะเริ่มตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นแรงจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์มีลำดับชั้นความสำคัญ กล่าวคือ เมื่อความต้องการระดับต่ำ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะมีการเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที
4. ตามทฤษฎีของมาสโลว์ได้แบ่งลำดับชั้นของความต้องการ (Hierarchy of Needs) ไว้ 5 ชั้น จากต่ำไปสูง ดังนี้

ลำดับชั้นความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์(Maslow's hierarchy of human needs)

1. ต้องการของร่างกาย(Physiological needs) เป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่ ความต้องการการยกย่อง และความต้องการทางเพศ ฯลฯ เป็นต้น
2. ความต้องการความปลอดภัย(Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการอยู่รอดซึ่งมนุษย์ต้องการเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้น เช่น ต้องการความมั่นคงในการทำงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ เป็นต้น
3. ความต้องการด้านสังคม (Social needs) หรือความต้องการความรักและการยอมรับ (Love and belongingness needs) ความต้องการทั้งในแง่ของการให้และการได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการให้ได้รับการยอมรับ เป็นต้น
4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) ซึ่งเป็นความต้องการการยกย่องส่วนตัว (Self-esteem) ความนับถือ (Recognition) และสถานะ (Status) จกสังคม ตลอดจนเป็นความพยายามที่จะให้มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับบุคคลอื่น เช่น ความต้องการให้ได้รับการเคารพนับถือ ความสำเร็จ ความรู้ ศักดิ์ศรี ความสามารถ สถานะที่ดีในสังคมและมีชื่อเสียงในสังคม

5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต(Self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล ซึ่งถ้าบุคคลใดบรรลุความต้องการในขั้นนี้ได้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ เช่น ความต้องการที่เกิดจากความสามารถทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ นักร้องหรือนักแสดงที่มีชื่อเสียง เป็นต้น

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

การจูงใจของ Herzberg Frederick Herzberg ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “motivation-maintenance theory” หรือ “dual factor theory” หรือ “the motivation-hygiene theory” ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg ได้ดำเนินการสัมภาษณ์นักวิศวกรและนักบัญชี ซึ่งจุดมุ่งหมายของการค้นคว้า เพื่อศึกษาทัศนคติที่เกี่ยวกับงานเพื่อที่จะให้มีหนทางเพิ่มผลผลิตลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน และเพื่อประโยชน์ทั่วไปสำหรับทุกคนก็คือ ความเข้าใจเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆที่จะมีส่วนช่วยในการปรับปรุงขวัญ และกำลังใจ ที่จะส่งผลให้ทุกคนมีความสุขกายสบายใจและมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่า ปัจจัยหลายๆอย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่างๆเหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อ ปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการบำรุงรักษาจิตใจ ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่างๆเหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)
2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor)

ปัจจัยจูงใจ

เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานปฏิบัติ เป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดี ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า หมายถึง ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของบุคคลในองค์การ การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยค้ำจุน

หรืออาจเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยที่จะค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การบุคคลในองค์การจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น ๆ เป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพด้วย

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไปไม่ว่าเป็นกิริยา หรือวาทะที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

4. สถานะของอาชีพ อาชีพหมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ อีกด้วย

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาไม่มีความสุข และพอใจกับการทำงานในแห่งใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์กร

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหาร

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีใช้ขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่น้อยอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยขจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหารื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้น ในตัวงาน การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นเอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับ ทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และ ณ ระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดิยนัก และให้ผลผลิตเพี้ยนไปได้เสมอ

ทฤษฎีแรงจูงใจไฟ้สัมฤทธิ์ของ แมคเคลแลนด์ (McClelland, s Achievement Motivation Theory) ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548: 25) แมคเคลแลนด์เป็นนักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการคือ

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: NAff) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่ กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affliction: NAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์

3) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤตินี้หรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น

จากการศึกษาของแมคเคลแลนด์ พบว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจทางด้านความสำเร็จโดยตัวของเขาเองจะมีคุณลักษณะที่สำคัญสามประการ คือ 1) พวกเขาต้องการกำหนดเป้าหมายของตนเองไม่ต้องการความเลื่อนลอย ไร้เป้าหมาย 2) พวกเขาจะไม่กำหนดเป้าหมายที่ยากหรือง่ายต่อความสำเร็จมากจนเกินไป และ 3) พวกเขาต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของพวกเขา ซึ่งเขาต้องการรู้ว่าเขาทำงานได้ดีแค่ไหน สำหรับผู้บริหารแล้วความต้องการอำนาจบารมีเป็นความต้องการที่สูงกว่าความต้องการความสัมฤทธิ์ผลและความต้องการผูกพัน เดวิท (David, 1926:99 – 122) แมคเคลแลนด์ได้เน้นสาระสำคัญด้านแรงจูงใจไว้ว่า ผู้ที่จะทำงานได้ประสบความสำเร็จต้องมีแรงจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลอยู่ในระดับสูง ความสำเร็จของงานจะทำได้โดยการกระตุ้นความต้องการด้าน NAch เป็นสำคัญ บุคคลแต่ละคนเมื่อมี NAch สูงก็จะสามารถทำงานได้สำเร็จและช่วยให้งานของหน่วยงานสำเร็จไปด้วย

จาก ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กล่าวมาสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของมนุษย์ และแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่คนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่างๆได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่างๆคือ ปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ ปฏิบัติ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2544) ให้ความหมายว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การรับรู้หรือความรู้สึกลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล การรับรู้เหล่านี้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและเจตคติของพนักงาน โดยบรรยากาศขององค์กรสามารถรับรู้ได้จากคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมโดยตรงและโดยอ้อม สภาพแวดล้อมในการทำงานจะ

เป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล นอกจากสภาพแวดล้อมในการทำงานจะมีลักษณะเป็นสิ่งแวดล้อมเชิงลักษณะที่เห็นได้ขององค์กร เช่น โครงสร้าง กฎเกณฑ์ และแบบของความเป็นผู้บังคับบัญชากับขวัญและกำลังใจและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชา

สิริอร วิชาวุธ (2544: 139) กล่าวถึงสภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพได้พอ ๆ กับความรู้ความสามารถ เช่น ถ้าต้องการที่จะปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยแต่ไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ จะทำให้ปฏิบัติงานไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้แต่สภาพแวดล้อมไม่ดีพอ แสงสว่างน้อย มีเสียงดังรบกวนอยู่ตลอด สภาพแวดล้อมเช่นนี้ อาจทำให้เกิดความรู้สึกรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จหรืออาจมีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานได้ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

พจนพ พุกกะพันธ์ (2544 : 236) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาดเรียบร้อย เป็นต้น ทำให้พนักงานบังเกิดความสบายใจไม่รู้สึกรำคาญหรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญและกำลังใจก็จะดี ถ้าจัดการสภาพปฏิบัติงานไว้ระเบียบขาดสิ่งจูงใจ ขาดความสะอาดความสวยงามพนักงานจะขาดความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการทำลายขวัญและกำลังใจให้หมดสิ้นไปด้วย

อรุณ รักธรรม (2536 : 243) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรเป็นบรรยากาศขององค์กร หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงาน บุคคล ผู้ปฏิบัติงานอยู่รับรู้ทั้งโดยตรงและทางอ้อม เช่น ทักษะคติ ค่านิยม ปทัสถาน และความรู้สึกร่วมของคนทำงานในองค์กรที่เกิดขึ้นบ่อย ๆ

อุทัย เลาหิเชียร (2543 : 84) ได้ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมของงาน คือ สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ ลูกค้ายears คู่แข่งขัน ผู้ผลิต และหน่วยงานควบคุม

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์ (2547 : 123) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมขององค์กร หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์กรและสามารถส่งผลกระทบต่อการทำงาน และการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น

จาก ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบองค์กรและสามารถส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และการเข้าถึงทรัพยากรที่หายาก ได้แก่ วัตถุดิบ คนงานที่มีความเชี่ยวชาญ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในการปรับปรุงเทคโนโลยี การสนับสนุนจากลูกค้าและผู้มีส่วนร่วม สถาบันการเงิน และคู่แข่ง เป็นต้น สิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการบริหารงาน สิ่งแวดล้อมของงานที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการ คือ ลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้ผลิต และหน่วยงานควบคุมโดยการรับรู้ หรือความรู้สึกต่อลักษณะที่มองเห็นได้ ขององค์กร ขึ้นอยู่กับความต้องการและบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จะเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคล สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และสภาพที่มีอิทธิพลต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลเป็นอันมาก มีส่วนเสริมสร้างและทำลายขวัญและกำลังใจเป็นอย่างยิ่ง การจัดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีถูกหลักอนามัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ทุกอย่างที่กล่าวมานี้ ล้วนแต่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทั้งสิ้น

ประเภทของสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน

สิริธร วิชาวุธ(2544: 141)ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ

- 1) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน(Physical Condition of Work) คือ สิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงาน เช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องปฏิบัติงาน สภาพของห้องปฏิบัติงาน โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของบริษัท เป็นต้น
- 2) สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน คือ เวลาเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จะเห็นพนักงานในสังคมปัจจุบันเคร่งเครียดกับงาน ปฏิบัติงานแข่งกับเวลา พนักงานบางคน ปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ บางคน 6 วันต่อสัปดาห์ และบางคน 5 วันต่อสัปดาห์ พนักงานบางคน ปฏิบัติงาน 10-20 ชั่วโมง ไม่มีเวลาพัก บางคนปฏิบัติงาน 8 ชั่วโมงมีเวลาพัก พนักงานที่ปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์จริงหรือไม่ ร่างกายสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพติดต่อกันนานเท่าไร และปฏิบัติงานได้นานเพียงใดต่อวัน พนักงานปฏิบัติงาน 7 วันต่อสัปดาห์ จะมีเวลาเครียดมากกว่าคนที่ปฏิบัติงาน 6 วันต่อสัปดาห์ และมากกว่าพนักงานที่ปฏิบัติงาน 5 วันต่อสัปดาห์หรือไม่ คำถามนี้จะเป็นเหตุผลให้ทำการศึกษาเรื่องเวลาในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพแวดล้อมทางจิตใจในการปฏิบัติงาน (Psychological Condition of Work) คือ นอกจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน ยังมีสภาพแวดล้อม

ทางจิตใจที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคลอีกด้วย ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กร เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความ เบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า

จาก ประเภทของสภาพแวดล้อมของการทำงาน ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมของการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งต่าง ๆ ในบริเวณที่ปฏิบัติงานเช่น ลักษณะอาคาร การออกแบบห้องปฏิบัติงาน สภาพของห้องปฏิบัติงาน โต๊ะทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ รวมถึงที่จอดรถของ องค์กร สภาพแวดล้อมด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานในองค์กรจะเห็นได้ว่าบุคลากรเคร่งเครียดกับงาน มีการปฏิบัติงานแข่งกับเวลา ซึ่งส่งผลต่อสภาพแวดล้อมทางจิตใจในการปฏิบัติงาน และที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล ดังนั้น ลักษณะสังคมและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งลักษณะวัฒนธรรมในองค์กรเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคล มีความรู้สึกและพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน สภาพแวดล้อมมีผลต่อความรู้สึก 2 ลักษณะ คือ ความเบื่อหน่าย และความเมื่อยล้า

2.4 แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับโครงสร้างงานในการบริหาร

แนวความคิดในการพัฒนาทฤษฎีโครงสร้าง – หน้าที่ เป็นผลมาจากการนำเอาแนวความคิดทางด้านชีววิทยามาใช้ โดยอุปมาว่า โครงสร้างของสังคมเป็นเสมือนร่างกายที่ประกอบไปด้วยเซลล์ต่าง ๆ และมองว่า หน้าที่ของสังคมก็คือ การทำหน้าที่ของอวัยวะส่วนต่างๆ ของร่างกาย โดยแต่ละส่วนจะช่วยเหลือและเกื้อกูลซึ่งกันและกันเพื่อให้ระบบทั้งระบบมีชีวิตดำรงอยู่ได้

ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่นิยม (Structural Functionalism) ของ แรต- คลิฟฟ์ บราวน์ (A.R. Radcliff Brown) (สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2536 : 34) ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าระบบ สังคมต่าง ๆ ประกอบด้วย ระบบย่อย หลายระบบ ต่างก็มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างระบบย่อยด้วยกัน หากระบบย่อยใดระบบหนึ่งไม่ปฏิบัติหน้าที่ของตนย่อมจะส่งผลกระทบต่อระบบย่อยอื่น ๆ จึงต้องมีการปรับตัวเข้าหากันเพื่อความสมดุลของระบบสังคมที่จะสามารถดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปต้องทำหน้าที่สำคัญ 4 ประการ คือ การมีวัตถุประสงค์และดำเนินการไปเพื่อวัตถุประสงค์ การบูรณาการรวมหน่วยหรือการประสานประสาน การปรับตัว การจัดการกับความเครียด กล่าวโดยสรุป ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มีสาระสำคัญได้ดังนี้คือ สังคมมนุษย์ประกอบด้วยโครงสร้างส่วนต่าง ๆ ของโครงสร้างสังคม ปฏิบัติหน้าที่อันเป็นประโยชน์แก่การดำรงอยู่ของสังคม ความมั่นคงของสังคมมนุษย์ขึ้นอยู่กับดุลยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนต่าง ๆ ในโครงสร้างสังคม ยิ่งโครงสร้างสังคมมีความแปลกแยกมากสังคมยิ่งมีความเจริญมาก สาเหตุที่ทำให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอาจมาจากภายในสังคมหรือมาจากภายนอกสังคมก็ได้ สังคมสมัยใหม่ มีลักษณะอารมณเป็นกลาง ยึดหลักเชื้อสาย ความสัมพันธ์อย่างเฉพาะเจาะจง ยึดหลักสากล

ในการประเมินค่าการกระทำของบุคคล ยึดความสำเร็จในความสัมพันธ์อย่างกว้าง การประเมินผลงานของบุคคลและบุคคลมุ่งกระทำเพื่อประโยชน์ตน ในขณะที่สังคมแบบประเพณีจะมีลักษณะที่ใช้อารมณ์รักชอบใช้หลักตัวบุคคลในการประเมินค่าการกระทำของบุคคล การบรรจุแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งและบุคคลมักกระทำการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

Robert K. Merton (ค.ศ. 1910 – 2003 สมยศ นาวิกการ, 2543). ได้จำแนกหน้าที่ทางสังคมดังนี้คือ หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunctional) หน้าที่รองบางโครงสร้างของสังคมอาจมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ แต่ขณะเดียวกันคนบางส่วนอาจได้รับประโยชน์เพียงน้อยนิดหรืออาจไม่ได้รับผลประโยชน์เลย ซึ่งรวมไปถึงอาจจะมีคนบางกลุ่มหรือบางส่วนของสังคมได้รับผลเสียจากการทำงานของโครงสร้างสังคมนั้นก็ได้

Emile Durkheim (ค.ศ. 1858 – 1917 อ้างถึงใน สมยศ นาวิกการ, 2543) มีแนวความคิดว่าหน้าที่ของสังคม คือ ส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Alfred Reginald Radcliffe – Brown (ค.ศ. 1881 – 1951) กับ Bronislaw Malinowski (ค.ศ. 1884 – 1942) ที่มองว่าหน้าที่ทางสังคม เป็นส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมคงอยู่อย่างต่อเนื่อง เพราะสังคมมีกระบวนการทางสังคมที่ทำให้สังคมเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และประเพณี เป็นต้น

Talcott Parsons (ค.ศ. 1902 – 1979 สมยศ นาวิกการ, 2543) มีแนวความคิดว่า สังคมเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนต่างๆ (Part) มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่คงที่ของแต่ละส่วนจะเป็นปัจจัยทำให้ระบบสังคมเกิดความสมดุล (Equilibrium) ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เกิดจากความสมดุลถูกทำลายลง เพราะองค์ประกอบของสังคมคือ บุคลิกภาพ (Personality) อินทรีย์ (Organism) และวัฒนธรรม (Culture) เกิดความแตกกร้าว โดยมีสาเหตุมาจากทั้งสาเหตุภายนอกระบบสังคม เช่น การเกิดสงคราม การแพร่กระจายของวัฒนธรรม เป็นต้น และสาเหตุจากภายในระบบสังคมที่เกิดจากความตึงเครียด (Strain) เพราะความสัมพันธ์ของโครงสร้างบางหน่วย (Unit) หรือหลายๆ หน่วยทำงานไม่ประสานกัน เช่น การเปลี่ยนแปลงทางประชากร การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เมื่อส่วนใดส่วนหนึ่งมีการเปลี่ยนแปลง จะเป็นสาเหตุทำให้ส่วนอื่นๆ มีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจเกิดขึ้นเฉพาะส่วนใดส่วนหนึ่งหรือทั้งระบบก็ได้ Parson เน้นความสำคัญของวัฒนธรรม ซึ่งรวมถึง ความเชื่อ บรรทัดฐาน และค่านิยมของสังคม คือ ตัวยึดเหนี่ยวให้สังคมมีการรวมตัวเข้าด้วยกันและเป็นตัวต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

สรุปแนวคิด และทฤษฎีได้ว่า โครงสร้างงานในการบริหาร หมายถึง หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunctional) โดยส่วนที่สนับสนุนให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ โดยมองว่าหน้าที่ทางสังคมเป็นส่วนสนับสนุนให้โครงสร้างสังคมคงอยู่ ได้อย่างต่อเนื่องหน้าที่รอง

บาง โครงสร้างของสังคมอาจมีประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ แต่ขณะเดียวกันคนบางส่วนอาจได้รับประโยชน์เพียงน้อยนิดหรืออาจไม่ได้รับผลประโยชน์เลย ซึ่งรวมไปถึงอาจจะมีคนบางกลุ่มหรือบางส่วนของสังคมได้รับผลเสียจากกาปฏิบัติงานของโครงสร้างสังคมนั้นก็ได้เพราะสังคมมีกระบวนการทางสังคมที่ทำให้สังคมเกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เช่น บรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ วัฒนธรรม และประเพณี เป็นต้นและสังคมเป็นระบบหนึ่งที่มีส่วนต่างๆ มีความสัมพันธ์และสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ที่คงที่ของแต่ละส่วนจะเป็นปัจจัยทำให้ระบบสังคมเกิดความสมดุล ส่วนในด้านการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เกิดจากความสมดุลถูกทำลายลง เพราะองค์ประกอบของสังคมคือ บุคลิกภาพ อินทรีย์ และวัฒนธรรม เกิดความแตกร้าง โดยมีสาเหตุมาจากทั้งสาเหตุภายในหรือระบบสังคม เช่น การเกิดสงคราม การแพร่กระจายของวัฒนธรรม เป็นต้น

2.5 แนวคิด และทฤษฎีปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรในการปฏิบัติงาน

2.5.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร นักวิชาการได้ให้ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร คือ องค์กรต่าง ๆ ย่อมมีแบบแผนความคิดและแนวทางการปฏิบัติงานที่สมาชิกยึดถือปฏิบัติอันเป็นเอกลักษณ์เฉพาะ ซึ่งปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่อง ซึ่งเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายความสำเร็จสูงสุดตามที่มุ่งหวัง ซึ่งถือเป็นข้อดีและจุดแข็งที่จะนำความสำเร็จมาสู่องค์กร แบบแผนความคิดและแนวทางปฏิบัติที่ผ่านกระบวนการยอมรับและปฏิบัติจนเป็นวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

ราเวสซี และ ซูลทซ์ (Ravasi และ Schultz, 2006) ได้นิยามวัฒนธรรมองค์กรคือ ชุดของสมมติฐานทางจิตที่ใช้ร่วมกัน และการกระทำในองค์กรด้วยการกำหนดลักษณะการทำงานที่เหมาะสมสำหรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่นเดียวกับ ร็อบบินส์ (Robbins, 2001) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงระบบทุกอย่างที่ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กร และเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะขององค์กร

เทียนชัย ไชยเศรษฐ (2552) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร คือวิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2549) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์กรสังคม โดยเฉพาะองค์กรแบบสหจร (Association)

พิทยา บวร (2540) ได้นิยาม วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกขององค์กรว่าควรประพฤติปฏิบัติอย่างไร

เดนิสัน (Denison, 1990: 2) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐานที่ทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์การและกลุ่มของการปฏิบัติและพฤติกรรมการจัดการซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น หลักการและการปฏิบัติทั้งหลายดำรงอยู่เพราะว่ามีความหมายต่อสมาชิกขององค์การ เป็นภาพตัวแทนยุทธศาสตร์สำหรับการอยู่รอดขององค์การซึ่งดำเนินการได้ดีในอดีตและสมาชิกขององค์การเชื่อว่าจะดำเนินการได้ดีต่อไปในอนาคต คาเมลอนและไควน์ (Cameron; & Quinn, 1999: 14-15) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง กลุ่มที่คงทนของค่านิยม ความเชื่อ ฐานคติพื้นฐาน ความคาดหวังและความทรงจำร่วม ซึ่งกำหนดคุณลักษณะขององค์การและสมาชิก ให้ความรู้สึกถึงความเป็นเอกลักษณ์แก่สมาชิก กำหนดบรรทัดฐานที่ไม่เป็นลายลักษณ์อักษรถึงวิธีการในการดำเนินงานภายในองค์การและเพิ่มความมั่นคง เสถียรภาพของระบบสังคมภายในองค์การ วัฒนธรรมองค์การแสดงออกมาทางค่านิยม ท่วงทำนอง หลักของภาวะการนำ ภาษาและสัญลักษณ์ กระบวนการปฏิบัติงานประจำและการนิยามของความสำเร็จที่ทำให้องค์การมีลักษณะเฉพาะ

ไชน์(Schein, 2004: 17) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์การในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์การ เมื่อแบบแผนของฐานคติสามารถดำเนินไปได้อย่างดีจนกระทั่งได้รับการพิจารณาว่ามีความสมเหตุสมผล แบบแผนนี้จึงได้รับการถ่ายทอดแก่สมาชิกใหม่ขององค์การในฐานะที่เป็นแนวทางที่ถูกต้องสำหรับการรับรู้ การคิด และการรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเหล่านั้น

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต (2552 : 222) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ความเชื่อและค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์การ ซึ่งแสดงปรากฏออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติ มีกระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกบุคคลรุ่นหนึ่งในหลากหลายรูปแบบ สิ่งที่แสดงออกมาในเชิงรูปธรรมที่ทำให้เห็นร่องรอยของวัฒนธรรมคือ เรื่องเล่า พิธีกรรม ภาษา สัญลักษณ์ วิธีการปฏิบัติงาน เป็นต้น วัฒนธรรมจะทำหน้าที่ในฐานะที่เป็นกลไก ในการสร้างแนวทางเพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก และสร้างการบูรณาการระหว่างองค์ประกอบในองค์การ ทั้งนี้เพื่อให้มีเสถียรภาพ สามารถอยู่รอดและเติบโตต่อไปได้

ณรงควิทย์แสนทอง (2553 : 14) วัฒนธรรมองค์การ หมายถึง ลักษณะร่วมของคนในองค์การใดองค์การหนึ่ง ที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะของคนในองค์การนั้น ๆ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความเชื่อ ทศนคติ ความคิด และพฤติกรรมที่แสดงออกที่มีความแตกต่างจากองค์การอื่น และลักษณะร่วมนี้จะต้องเชื้อและส่งเสริมให้องค์การเดินไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย

มัวร์เฮด และ กริฟฟิน (Moorhead; & Griffin, 1995: 4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง เป็นการศึกษาวงการของมนุษย์ในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมมนุษย์กับองค์กร และ ตัวองค์กรเอง ซึ่งการศึกษาทั้ง 3 ด้านดังกล่าว จะทำให้เกิดความเข้าใจพฤติกรรมองค์กรในภาพรวม

วิเชียร วิทย์อุดม (2550 : 94) ให้ความหมายว่าวัฒนธรรมองค์กรคือ ส่วนหนึ่งของ สภาพแวดล้อมภายใน ซึ่งประกอบขึ้นเป็นข้อสมมติฐาน ความเชื่อและคุณค่า ซึ่งสมาชิกขององค์กร มีส่วนร่วมและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่

จาก ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง วิธีชีวิตของกลุ่มคนในองค์กรหนึ่ง ๆ ที่ประพฤติปฏิบัติกันอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นลักษณะเฉพาะของกลุ่มคนนั้น ๆ และเป็นพื้นฐานสำคัญที่จะทำให้องค์กรดำเนินอย่างราบรื่นและยั่งยืน ค่านิยมความเชื่อ และค่านิยมพื้นฐานร่วมกันของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งขยายและเสริมแรงหลักการพื้นฐานเหล่านั้น แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหา ของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กรมี กระบวนการถ่ายทอดจากบุคคลรุ่นหนึ่งไปยังอีกบุคคลรุ่นหนึ่ง ซึ่งระบบทุกอย่างก่อให้เกิดความเข้าใจ ร่วมกันในแนวทางปฏิบัติหรือแนวทางในการดำเนินงานขององค์กรและเปรียบเสมือนบุคลิกลักษณะ ขององค์กรแนวการดำเนินชีวิตและปฏิบัติงานขององค์กรสังคม โดยเฉพาะองค์กรแบบสหจรรยา (Association) ระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกองค์กรว่าควรประพฤติ ปฏิบัติอย่างไร

2.5.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร

พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์ (2552) หากกล่าวถึงองค์กรแล้ว คำว่า “วัฒนธรรม ” มักจะเชื่อมโยงกับ พฤติกรรมองค์กร กระบวนการทำงานในองค์กร หรือ ความเป็นผู้นำในองค์กรจะเห็นได้ว่าวัฒนธรรม มิได้หมายรวมถึงทุกอย่างที่เกิดขึ้นในองค์กร ในอดีตมีการแปลความหมายของคำว่าวัฒนธรรม ออกมา อย่างมากมาย ขึ้นอยู่กับมุมมองของแต่ละบุคคลว่าจะมองในรูปแบบใด เช่น นักมานุษยวิทยา อาจมองว่า วัฒนธรรมเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบต่อกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง นักสังคมวิทยา อาจมองว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการ กำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ส่วนนักบริหารและจัดการ อาจมองว่า วัฒนธรรม คือ กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบัน มีความจำเป็นที่จะต้อง เรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆ ต้องมีการพัฒนาความสามารถ ของตนเองเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหา วิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อ

เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบแผนพฤติกรรมที่บุคคลในองค์กรยึดถือเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติที่มีพื้นฐานมาจากความเชื่อ ค่านิยม นั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กร สำหรับบทความเรื่องแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรนี้ จะกล่าวถึงแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่างๆ ที่สามารถนำมาปฏิบัติได้ในองค์กร คือ วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ วัฒนธรรมองค์กรการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ ดังนั้นก่อนที่จะกล่าวถึงรายละเอียดของวัฒนธรรมดังกล่าวข้างต้น ยังมีนักวิชาการที่มีการแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรไว้หลายลักษณะ ซึ่งความสัมพันธ์และส่วนประกอบของวัฒนธรรมองค์กรทำให้เกิดรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหมือนกับบุคลิกภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการได้กล่าวถึงรูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรในลักษณะต่างๆ เป็นการแบ่งประเภทตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไว้หลายรูปแบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานค่านิยม รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) แบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของค่านิยม การแบ่งรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรประเภทนี้เป็นการแบ่งค่านิยมขององค์กรที่อยู่บนพื้นฐานของจุดมุ่งหมายและแหล่งที่มา ซึ่งชี้ให้เห็นถึงวัฒนธรรมองค์กร โดยทั่วไปเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้ (สมยศ นาวิการ, 2541)

(1) วัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมอยู่ที่ผู้นำที่มีบารมี หรือผู้ก่อตั้งองค์กรและเป็นค่านิยมที่มุ่งหน้าที คือ การสร้างคุณค่าแก่ผู้ให้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งวัฒนธรรมที่มุ่งผู้ประกอบการอาจจะไม่มั่นคงและเสี่ยงภัยเพราะเป็นวัฒนธรรมที่ขึ้นอยู่กับผู้ก่อตั้งเพียงคนเดียว

(2) วัฒนธรรมที่มุ่งกลยุทธ์ (Strategic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มีแหล่งที่มาของค่านิยมร่วมที่มุ่งหน้าทีและได้กลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่ประเพณีขององค์กร เป็นค่านิยมที่มั่นคงและมุ่งภายนอกระยะยาว

(3) วัฒนธรรมที่มุ่งตนเอง (Chauvinistic Culture) เป็นวัฒนธรรมที่สะท้อนให้เห็นถึงการมุ่งภายใน ความจงรักภักดีต่อการเป็นผู้นำองค์กรอย่างตาบอด และการให้ความสำคัญกับความเป็นเลิศของสถาบัน วัฒนธรรมองค์กรรูปแบบนี้อาจแสดงให้เห็นถึงคุณลักษณะทางจิตวิทยาหลายอย่าง ความจงรักภักดีและความผูกพันต่อค่านิยมของผู้นำบารมีอย่างเข้มแข็งและการมุ่งภายใน มุ่งพวกเรา และมุ่งพวกเรา จะกระตุ้นความพยายามให้มุ่งที่การรักษาความเป็นเลิศของสถาบันเอาไว้โดยไม่คำนึงถึงค่าใช้จ่าย

(4) วัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรร (Exclusive Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งการเลือกสรรในฐานะที่คล้ายคลึงกับสโมสรที่เลือกสรรสมาชิก ซึ่งภายในสถานการณ์บางอย่างการเลือกสรรจะเพิ่ม

คุณค่าแก่งผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กร ซึ่งองค์การจะทุ่มเทอย่างหนักเพื่อที่จะสร้างภาพพจน์ของความเหนือกว่าและการเลือกสรรขึ้นมา

2) รูปแบบวัฒนธรรมตามพื้นฐานของการควบคุม เป็นการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรบนพื้นฐานของการควบคุมภายในมือของผู้บริหารระดับสูง การมุ่งความเสี่ยงภัยขององค์กร และความโน้มเอียงของการเปลี่ยนแปลง แบ่งเป็น 2 รูปแบบ (สมยศ นาวิการ, 2543) คือ

(1) วัฒนธรรมแบบเครื่องจักร (Mechanistic Culture) คือ องค์การที่มีวัฒนธรรมแบบเครื่องจักรนี้จะถูกการควบคุมอย่างเข้มงวด ค่านิยมและความเชื่อร่วมกันจะเป็นการทำตามกัน การอนุรักษ์นิยม การเชื่อฟังต่อกฎ ความเต็มใจในการทำงานเป็นทีมและความจงรักภักดีต่อระบบ มักขาดการเสี่ยงภัย เป้าหมายวัฒนธรรมแบบนี้ คือ ประสิทธิภาพ มุ่งปรับปรุงคุณภาพและการลดต้นทุน งานส่วนใหญ่ถูกกำหนดโดยโครงสร้าง และการดำเนินการตามกฎระเบียบวิธีปฏิบัติงานจะสำคัญมาก วัฒนธรรมแบบนี้จะเหมาะกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ค่อยเปลี่ยนแปลง สมาชิกในองค์กรที่พอใจกับการเปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและความเป็นอิสระอาจจะไม่มีความสุขภายในวัฒนธรรมรูปแบบนี้ นอกจากนี้อาจแสดงให้เห็นถึงระดับความไว้วางใจต่ำภายในองค์กรด้วย

(2) วัฒนธรรมแบบคล่องตัว (Organic Culture) วัฒนธรรมแบบนี้เกี่ยวข้องกับการเปิดโอกาสในระดับสูงให้กับความหลากหลาย กฎและข้อบังคับจะมีน้อย มีการเผชิญหน้ากับความขัดแย้งอย่างเปิดเผย มีลักษณะอดทนกับความหลากหลาย มีความไว้วางใจกัน และเคารพต่อความเป็นเอกบุคล มีความคล่องตัวและความเปลี่ยนแปลง ข้อเสียของวัฒนธรรมแบบนี้ คือ การสูญเสียการควบคุมพนักงานที่สามารถเผชิญกับความไม่แน่นอนและความเสี่ยงภัย

3) รูปแบบวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตและพฤติกรรม ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะต่างๆ ของเทพเจ้ากรีกโบราณ แบ่งเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

(1) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาท (Apollo หรือ Role Culture) เป็นวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นตำแหน่งบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีลักษณะที่ชอบด้วยเหตุผลทางวิทยาศาสตร์ โครงสร้างขององค์กรกำหนดไว้ชัดเจนตามลำดับขั้นทางการบริหารที่ลดหลั่นกันไป และมีกฎระเบียบข้อบังคับในกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ชัดเจนทั่วองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมแบบนี้จะปรากฏชัดทั่วไปในหน่วยงานใหญ่ทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งค่อนข้างล่าช้าต่อการปรับเปลี่ยนตนเองเพื่อความเจริญ ความมีประสิทธิภาพประสิทธิผลและความอยู่รอดต่อไปขององค์กร มักใช้การประชุมเป็นส่วนใหญ่ในการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจแก้ไขปัญหามักใช้ปัญหานานาประการ

(2) วัฒนธรรมเน้นที่งาน (Athena หรือ Task Oriented Culture) เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการทำงานร่วมกันเป็นทีม สนับสนุนและส่งเสริมให้สมาชิกแต่ละคนพัฒนาและใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อผลงานและการพัฒนาที่ริเริ่มใหม่อยู่เสมอ งานที่ปฏิบัติกันเป็นทีมจะถูกจัดเป็นโครงการ

โดยไม่ยึดติดกับโครงสร้างขององค์กร วัฒนธรรมองค์กรแบบนี้เหมาะสมกับหน่วยงานที่ต้องเร่งรีบพัฒนาปรับปรุง โดยเฉพาะในสภาวะที่ต้องแข่งขัน

(3) วัฒนธรรมที่เน้นบทบาทอิสระเฉพาะตัวบุคคล (Dionysus หรือ Existential) ผู้ที่ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมแบบนี้ จะกำหนดกฎเกณฑ์ของตนเองมีความเป็นอิสระสูง ความสำเร็จความสามารถของบุคคลที่หลากหลายจำเป็นและมีผลต่อประสิทธิภาพและชื่อเสียงขององค์กรเป็นอย่างมาก มหาวิทยาลัยหรือสถาบันวิจัยที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศทางวิชาการจะสะท้อนให้เห็นวัฒนธรรมองค์กรแบบนี้อย่างชัดเจน

(4) วัฒนธรรมแบบเป็นผู้นำ (Zeus หรือ Leader Culture) รูปแบบวัฒนธรรมที่ผู้นำจะมีกลุ่มผู้บริหารที่สามารถเป็นที่ปรึกษา หรือเป็นผู้สนองรับหรือนำการตัดสินใจ นโยบาย แนวทางและแผนงานไปปฏิบัติให้บรรลุผล ความสำเร็จของทีมบริหารเกิดจากความสามารถของผู้นำที่พัฒนาและสร้างระบบการติดต่อสัมพันธ์ที่ก่อให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) โครงสร้างองค์กรมีขนาดกะทัดรัดแต่ครอบคลุม มีความรวดเร็วในการตอบสนองต่อข่าวสารและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ผู้บริหารที่มีความสามารถมักมีประสบการณ์ผ่านงานในองค์กรที่มีวัฒนธรรมอย่างนี้มาก่อนเสมอ ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาในข้างต้นเป็นวัฒนธรรมที่แบ่งตามพื้นฐานของตัวแปรที่แตกต่างกันไป และผู้เขียนจะกล่าวถึงลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์ตามแนวคิดของ Cooke and Lafferty, 1989 (อ้างถึงในจรรุวรรณประดา, 2545) คือ

วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์ (The Constructive Culture)

เป็นองค์กรที่มีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการทำงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จ และความต้องการมิตรสัมพันธ์ ซึ่งลักษณะพื้นฐานของวัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์แบ่งเป็น 4 มิติ คือ

1) มิติมุ่งความสำเร็จ (Achievement) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกในการทำงานของสมาชิกภายในองค์กรที่มีภาพรวมของลักษณะการทำงานที่ดี มีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน พฤติกรรมการทำงานของคนเป็นแบบมีเหตุมีผล มีหลักการและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ มีความกระตือรือร้นและมีความสุขในการทำงาน รู้สึกว่างานมีความหมายและมีความท้าทาย ลักษณะเด่นคือสมาชิกในองค์กรมีความกระตือรือร้น และรู้สึกว่าการท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลา

2) มิติมุ่งสัจการแห่งตน (Self - actualizing) คือ องค์กรที่มีค่านิยม และพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานในทางสร้างสรรค์ โดยเน้นความต้องการของสมาชิกในองค์กรตามความ

คาดหวัง เป้าหมายการทำงานอยู่ที่คุณภาพงานมากกว่าปริมาณงานโดยที่เป้าหมายของตนสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งความสำเร็จของงานมาพร้อมๆ กับความก้าวหน้าของสมาชิกในองค์กร ทุกคนมีความเต็มใจในการทำงานและภูมิใจในงานของตน สมาชิกทุกคนได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ รวมทั้งมีความอิสระในการพัฒนางานของตน ลักษณะเด่น คือ สมาชิกในองค์กรมีความยึดมั่นผูกพันกับงานและมีบุคลิกภาพที่มีความพร้อมในการทำงานสูง

3) มิติมุ่งบุคคล (Humanistic-encouraging) คือ องค์กรที่มีค่านิยมและพฤติกรรมการแสดงออกของการทำงานที่มีรูปแบบการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมและมุ่งบุคคลเป็นศูนย์กลางให้ความสำคัญกับสมาชิกในองค์กร โดยถือว่าสมาชิกคือ ทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร การทำงานมีลักษณะติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกมีความสุขและภูมิใจในการทำงาน มีความสุขต่อการสอน การนิเทศงานและการเป็นพี่เลี้ยงให้แกกัน ทุกคนในองค์กรได้รับการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ลักษณะเด่น คือ ทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งสำคัญที่สุดขององค์กร

4) มิติมุ่งไมตรีสัมพันธ์ (Affiliative) คือ องค์กรที่มีลักษณะที่มุ่งให้ความสำคัญกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล สมาชิกทุกคนในองค์กรมีความเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ และไวต่อความรู้สึกของเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมทีม ได้รับการยอมรับและเข้าใจความรู้สึกซึ่งกันและกัน ลักษณะเด่น คือ ความ เป็นเพื่อนและความจริงใจต่อกัน

ดังนั้น วัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์จะเน้นการทำงานอย่างสร้างสรรค์ สร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว่างานท้าทายความสามารถอยู่ตลอดเวลาต่อไปก็จะขอก้าวถึงวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งเป็นวัฒนธรรมองค์กรอีกรูปแบบหนึ่งที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรเกิดการพัฒนาในการเรียนรู้การทำงานร่วมกันจนบรรลุเป้าหมายขององค์กร

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

Peter Senge(1990) เชื่อว่าหัวใจของการสร้าง Learning Organization อยู่ที่การสร้างวินัย 5 ประการในรูปของการนำไปปฏิบัติของบุคคลทีมและองค์กรอย่างต่อเนื่องวินัย 5 ประการที่เป็นแนวทางสนับสนุนการปฏิบัติเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ทั้งองค์กรมีดังนี้

1) Personal Mastery: มุ่งสู่ความเป็นเลิศและรอบรู้โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองให้ไปถึงเป้าหมายด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ส่วนตัว (Personal Vision) เมื่อลงมือกระทำและต้องมุ่งมั่นสร้างสรรค์จึงจำเป็นต้องมีแรงมุ่งมั่นใฝ่ดี (Creative Tended) มีการใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงเพื่อคิดวิเคราะห์และตัดสินใจ (Commitment to the Truth) ที่ทำให้มีระบบการคิดตัดสินใจที่โดยรวมทั้งใช้การฝึกจิตได้สำนึกในการทำงาน (Using Subconsciousness) ด้วยการดำเนินไปอย่างอัตโนมัติ

2) Mental Model มีรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้างผลลัพธ์ที่จะเกิดจากรูปแบบแนวคิดนี้จะออกมาในรูปของผลลัพธ์ 3 ลักษณะคือเจตคติหมายถึงท่าทีหรือความรู้สึกของบุคคลต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งเหตุการณ์หรือเรื่องราวใดๆ ทศนคติแนวความคิดเห็นและกระบวนทัศน์กรอบความคิดแนวปฏิบัติที่เราปฏิบัติตามๆ กันไปจนกระทั่งกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3) Shared Vision การสร้างและสานวิสัยทัศน์วิสัยทัศน์องค์กรเป็นความมุ่งหวังขององค์กรที่ทุกคนต้องร่วมกันบูรณาการให้เกิดเป็นรูปธรรมในอนาคตลักษณะวิสัยทัศน์องค์กรที่ดีคือกลุ่มผู้นำต้องเป็นฝ่ายเริ่มหันเข้าสู่กระบวนการพัฒนาวิสัยทัศน์อย่างจริงจังวิสัยทัศน์นั้นจะต้องมีรายละเอียดชัดเจนเพียงพอที่จะนำไปเป็นแนวทางปฏิบัติได้วิสัยทัศน์องค์กรต้องเป็นภาพบวกต่อองค์กร

4) Team Learning การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมองค์การมุ่งเน้นให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมกันว่าเรากำลังทำอะไรและจะทำอะไรต่อไปทำอย่างไรจะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่ลูกค้าการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขึ้นกับ 2 ปัจจัยคือ IQ และ EQ ประสานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการสร้างภาวะผู้นำแก่ผู้นำองค์กรทุกระดับ

5) System Thinking มีความคิดความเข้าใจเชิงระบบทุกคนควรมีความสามารถในการเข้าใจถึงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่างๆ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของระบบนอกจากมองภาพรวมแล้วต้องมองรายละเอียดของส่วนประกอบย่อยในภาพนั้นให้ออกด้วยวินัยข้อนี้สามารถแก้ไขปัญหากลัวยุติข้อขัดแย้งต่างๆ ได้เป็นอย่างดีและ การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการในการคิดและปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรความมุ่งมั่นหรือทุ่มเทของบุคลากรในองค์กรการที่จะองค์กรก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

ซึ่งพสุ เดชะรินทร์, 2549 กล่าวว่าประกอบด้วย

1) Openness to Experience คือ การที่บุคคลในองค์กรมีการเปิดใจ หรือยอมรับต่อประสบการณ์ต่างๆ ทั้งประสบการณ์จากภายนอกและภายในองค์กรเนื่องจากปัญหาของหลาย องค์กร คือ ความไม่พร้อมหรือไม่อยากจะเรียนรู้

2) Encourage of responsible risk – taking ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรจะต้องเอื้อให้บุคลากรในองค์กรพร้อมและยอมรับต่อความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆ เนื่องจากการที่เราเริ่มหรือทำสิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยทำมาก่อนก็จะทำให้เราเกิดการเรียนรู้เกิดขึ้นแต่ในขณะเดียวกันก็มีความเสี่ยงที่มากับสิ่งใหม่ ๆ นั้นด้วยดังนั้นการยอมรับต่อความเสี่ยงที่เกิดขึ้นก็เป็นสิ่งสำคัญต่อการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้

3) ความกล้าที่จะยอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลวทั้งนี้เนื่องจากการเรียนรู้ที่สำคัญคือการเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีตซึ่งประสบการณ์ในอดีตนั้นมีทั้งสำเร็จและล้มเหลวและถ้าเรายอมรับต่อความสำเร็จและล้มเหลวได้เราก็พร้อมที่จะเรียนรู้จากความสำเร็จและล้มเหลวที่เราได้ประสบมา

ดังนั้นการที่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้นั้น บุคคลในองค์กรต้องมีการเปิดใจยอมรับเรียนรู้ในสิ่งใหม่ๆ กล้าเผชิญกับความเสี่ยงในการทำสิ่งใหม่ๆที่เกิดขึ้นทั้งนี้เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ดังที่กล่าวมาแล้ว

วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ (Intelligence Culture)

วิจารณ์ พานิช (2550) กล่าวว่า เป็นองค์กรที่เน้นความรู้เป็นสิ่งสำคัญ แต่การเรียนรู้และการสร้างความรู้สำคัญที่สุด ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะคือ

1) มีความมุ่งมั่น มุ่งมั่น ที่ชัดเจน

การเป็นเบอร์ 1 ขององค์กรคือ ต้องมีการ Manage Share Vision ทุกคนในองค์กรร่วมคิดและเป็นเจ้าของเป้าหมาย แต่เป็นเป้าหมายในระดับคุณค่า มีความมุ่งมั่น (Passion) สิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ต้องมีกระบวนการ Build Shared Vision ต้องมีการ Manage และต้องมี Share Vision ร่วมกันทุกวัน

2) ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท (อปมาโท มีสติ&ปัญญา)

มีความเชื่อในความเปลี่ยนแปลง (ตั้งอยู่ในความไม่ประมาท) ต้องตั้งสติอยู่ในการเปลี่ยนแปลง ต้องทำ Change Management ทั้งภายในและภายนอก โดยต้องใช้การจัดการเชิงบวก (Positive Change Management)

3) มีและใช้แผนยุทธศาสตร์ KM (Knowledge Management)

ต้องมีแผน KM เป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์องค์กร

4) มีและใช้ภาวะผู้นำและแกนนำ (Leadership)

ผู้บริหารสูงสุดต้องบริหารกระบวนการทัศน์ ภาวะผู้นำต้องมีอยู่ทั่วทั้งองค์กร อยู่ในทุกคน ทุกคนเป็นผู้นำ นำการเปลี่ยนแปลง ณ จุดที่ตนเองรับผิดชอบ หาวิธีการใหม่ๆ สร้างนวัตกรรม สร้างการเปลี่ยนแปลงกับเพื่อนร่วมงาน มีการทำ CQI (Continuous Quality Improvement) ร่วมกันสร้าง Organizational Knowledge จาก Individual Knowledge

5) จัดการความสัมพันธ์ระหว่างคน องค์กรอัจฉริยะเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างคน เพราะความสัมพันธ์ระหว่างคนจะทำให้องค์กรมีพลังมากขึ้น

6) ทักษะพื้นฐานของพนักงาน

เป็นทักษะในระดับวิถีคิดและให้คุณค่า เป็นการปฏิบัติ การคิด การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทักษะที่สำคัญที่สุดคือทักษะการฟัง ทักษะในการเข้าใจ Mental Model ของตนเองและของผู้อื่น เป็นการพัฒนาองค์กร

7) ทักษะในการใช้ “ตัวช่วย” (Enablers) KM

Enabler คือ เครื่องมือที่เป็นตัวช่วยให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีพลัง ใช้เท่าที่จำเป็น ตัวอย่าง ตัวช่วย เช่น BAR (Before Action Review), OM (Outcome Mapping) เป็นต้น

8) ไร้กำแพง

กำแพงไม่ใช่กำแพงจริงแต่เป็นกำแพงใจ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างคนทำให้เกิดการเรียนรู้ อุปสรรคที่สำคัญคือต่างคนต่างอยู่เป็นหน่วย ไม่มีเวลามาพูดคุย การทำงานต้องไม่เริ่มจากศูนย์เพราะเพื่อนร่วมงานบางคนอาจมีความรู้นั้นอยู่แล้ว มีประสบการณ์ของเพื่อนมาช่วยแก้ปัญหา เครื่องมือหลายกำแพงเช่น CFT (Cross Function Team: กลุ่มของบุคลากรที่มาจากหลายหน่วยงานภายในองค์กรมีความรู้และทักษะหลากหลายมารวมกัน เพื่อวัตถุประสงค์ของการแก้ปัญหาเรื่องใดเรื่องหนึ่ง) ของโรงไฟฟ้าแม่เมาะ, Task Force คณะทำงานเฉพาะกิจ, Job Rotation ทำงานโดยหมุนความรู้ให้เพื่อนร่วมงานด้วย, CoP: Community of Practice เป็นเครือข่ายชุมชนแนวปฏิบัติ เป็นเครื่องมือทรงพลังต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติเรื่องใดเรื่องหนึ่งระหว่างสมาชิกชุมชน เป็นต้น

9) อีสรภาพ บรรยากาศเชิงบวก

บางหน่วยงานมี Talent Management ต้องให้คนทำงานสามารถลองผิดลองถูกได้เองและทำให้คนทำงานได้เป็นผู้นำตัวเล็กๆ กล้าคิดที่จะเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนอยู่ตลอดเวลา ทำให้คนทำงานมีความสุข

10) มีและใช้การจัดการคนเก่ง การจัดการทรัพยากรทางปัญญา หัวใจอยู่ที่การเสาะ Resources ซึ่งก็คือ ทรัพยากรทางปัญญา Intellectual Capital (IC) เป็นสิ่งที่จับต้องได้และไม่ได้ เช่น เป็นคน เป็นความสัมพันธ์ เป็นวัฒนธรรมเป็นความรู้ใหม่ เป็นต้น

11) มีและใช้ ระบบบันทึก ขุม/คลัง ความรู้

ในองค์กรต้องสนับสนุนให้คนทำงานจดบันทึก จดในสิ่งที่ตนสนใจขึ้นจากการทำงาน บันทึกการเรียนรู้จากหน้างาน แล้วนำมาทำความเข้าใจ ยกระดับความรู้ร่วมกัน และมีการจัดการเรื่องเล่าให้เป็นหมวดหมู่

12) มีและใช้ระบบ ICT (Information Communication Technology)

ดังนั้น องค์กรอัจฉริยะ คือองค์กรที่มีความรู้ความสามารถมากกว่าปกติ CIA: Central Intelligence Agency เป็นองค์กรที่มีนักคิด นักวิเคราะห์ นักสืบค้น นักปฏิบัติทำงานอยู่เป็นองค์กรที่มีฐานความรู้ ภูมิปัญญา ฉลาดคิด ฉลาดฟัง ฉลาดทำทั้งนี้ต้นกำเนิดขององค์กรอัจฉริยะเกิดมาจาก องค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่ทักษะและรูปแบบความคิด เกิดสารสนเทศใหม่ ก่อให้เกิดทางเลือกที่หลากหลายฉลาดเลือกและฉลาดทำ อันเป็นฐานของพลังความรู้ (Knowledge Power) ที่จะเป็นพลังแห่งความคิดสร้างสรรค์เพื่อสู่การปฏิบัติ โดยมีความเป็นเลิศหรือเก่งจริงใน 3 ประการคือ

1) ความเป็นเลิศในวิชาการ (Academic Excellence) โดยอาศัยฐานความรู้ (Knowledge-Base) ความรู้ที่สำคัญควรมาจากความรู้ความสามารถของบุคลากรในองค์กรโดยพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ทั้งนี้ผู้บริหารหรือผู้นำจะเป็นผู้ทำหน้าที่เป็นผู้เชื่อมโยงเพื่อการถ่ายโอนทางสติปัญญา กล่าวคือ ลดช่องว่างการถ่ายโอนทางสติปัญญาของบุคลากรในองค์กร (Intelligence Transfer Gap: ITP) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้กันให้มากที่สุดก่อให้เกิดการประสานทั้งองค์ความรู้เดิมและองค์ความรู้ใหม่

2) ความเป็นเลิศในวิชาชีพอย่างมืออาชีพ (Professional Excellence) บุคลากรในองค์กรจะต้องมีความเป็นมืออาชีพ นั่นคือผู้บริหารจะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ คือ จะต้อง เก่งคิด เก่งคน และเก่งงาน บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพถ้าเป็นครูก็ต้องเป็นครูมืออาชีพ ทั้งนี้จะต้องสร้างและพัฒนากุศลกรในองค์กรให้เป็นผู้ปฏิบัติงานมีการเรียนรู้และรับผิดชอบงานอย่างมืออาชีพนั่นเอง

3) ความเป็นเลิศในวิถีการดำเนินชีวิต (Life Excellence) โดยการให้ความสำคัญกับบุคคลเข้าใจในวิถีชีวิตและการดำเนินชีวิตของบุคลากรในองค์กรเป็นอย่างดีส่งเสริมให้บุคลากรดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

ฉะนั้นการบริหารองค์กรจึงต้องใช้ฐานของการบริหารการจัดการความรู้เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ถือเป็นการพัฒนาบุคลากรอย่างสมบูรณ์เป็นการบริหารภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มพลังและศักยภาพอำนาจในการปฏิบัติของบุคลากรอย่างเต็มที่สู่ความเป็นอัจฉริยะขององค์กร และยังมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงจากวัฒนธรรมหนึ่งไปยังอีกวัฒนธรรมหนึ่งนั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กรการเปลี่ยนแปลง

ในปัจจุบันนี้ความก้าวหน้าของโลกเทคโนโลยีต่างๆ สิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป องค์กรต่างๆต้องมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นดังนั้นองค์กรที่ต้องรองรับการเปลี่ยนแปลง มีแนวทางดังนี้

- 1) เริ่มจากการวิเคราะห์สภาพวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ เพื่อให้เข้าใจในองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ควรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลง
- 2) ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้เห็นความจำเป็นที่องค์กรจะอยู่รอดไม่ได้หากไม่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น
- 3) แต่งตั้งผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ใหม่ ๆ เข้ามาทำหน้าที่ผลักดันการเปลี่ยนแปลง
- 4) ทำการปรับโครงสร้างและปรับองค์กรให้เหมาะสม
- 5) สร้างสื่อใหม่ ๆ ที่จะช่วยสื่อวิสัยทัศน์นั้นออกมาให้คนอื่นได้ทราบ

6) ปรับเปลี่ยนกระบวนการคัดเลือกและกระบวนการเรียนรู้ทางสังคม การประเมินผล และระบบรางวัลจูงใจที่จะช่วยสนับสนุนค่านิยม และปรัชญาใหม่ ๆ เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ให้เกิดขึ้น

องค์กรไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่จะเปลี่ยนแปลงอย่างเงียบ ๆ โดยวัฒนธรรมในองค์กรอย่างมีระเบียบแบบแผน อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กรหรือการบริหารงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม ดังตัวอย่างเช่น องค์กรจะมีการเปลี่ยนแปลงแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรหรือสวัสดิการสำหรับบุคลากร ก็จะกระทำอย่างค่อยเป็นค่อยไปเหมือนกับการเบนเป้าหมาย จนในที่สุดก็ได้รับการยอมรับในข้อตกลงต่าง ๆ ซึ่งเป็นธรรมชาติ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร

ในที่สุดทิศทางการเปลี่ยนแปลงของวัฒนธรรมในองค์กรล้วนมาจากความคิดสร้างสรรค์, การต้องการความเปลี่ยนแปลง และปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรรวมทั้งปัจจัยเสริมทางสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้โดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มบุคคลใดกลุ่มบุคคลหนึ่ง แต่เป็นบุคคลทั้งองค์กร และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป อย่างมีระเบียบแบบแผน

วัฒนธรรมองค์กรแห่งการตื่นรู้ (Awakening Culture)

ธรรมชาติขององค์กรมีลักษณะคล้ายกับธรรมชาติของชีวิตทั่วไป คือเมื่อมีการกำเนิดขึ้น จะต้องมีการเติบโต มีการพัฒนา การพัฒนานั้นจะต้องเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีการพัฒนาที่ยั่งยืนจึงจะทำให้องค์กรอยู่รอดได้อย่างมั่นคง ซึ่งการอยู่รอดอย่างมั่นคงนั้น หมายถึงองค์กรต้องสามารถปรับตัวสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีคุณภาพ มีลักษณะของการเรียนรู้อย่างไม่หยุดนิ่ง มีการตื่นตัวที่จะเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องดังที่กล่าวมาแล้ว องค์กรที่มีลักษณะเช่นนี้ก็คือ องค์กรแห่งการตื่นรู้ “Awakening Organization” (เกศรา รักชาติ, 2549) ขณะเดียวกันองค์กรแห่งการตื่นรู้ก็มีลักษณะเป็น “องค์กรซึ่งสามารถปลดปล่อยศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานออกมา ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมุ่งมั่น พุ่งเทเพื่อให้งานขององค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้”

ลักษณะขององค์กรแห่งการตื่นรู้

องค์กรแห่งการตื่นรู้จะมีลักษณะสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ที่โดดเด่น ดังที่ เกศรา รักชาติ (2549) ได้สรุปไว้ดังนี้

- 1) ระดับความตื่นตัว การตื่นตัว ความฮึกเหิม ความกระตือรือร้นของคนในองค์กรจะอยู่ในระดับสูง
- 2) ผู้คนในองค์กรส่วนใหญ่มีการตื่นตัว มีความเชื่อในสิ่งที่พวกเขาต้องการร่วมกัน มีการร่วมแรงร่วมใจกันสูง

3) ผู้คนในองค์กรมองเห็นความสำคัญของการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความมุ่งมั่นในการทำงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

4) มีพื้นฐานการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ไว้นื้อเชื่อใจกันสูง ทำให้มีการตัดสินใจที่รวดเร็ว มีการยอมรับและเคารพในการตัดสินใจของกันและกัน

5) คนในองค์กรมีความไว มีความยืดหยุ่น พร้อมที่ตอบสนองต่อสัญญาณแห่งการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

6) มีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ (Constructive Culture) ผู้นำในองค์กรทุกระดับมีความเชื่อในค่านิยมร่วม (Share Value) และแสดงออกทางพฤติกรรมถึงการปฏิบัติตามค่านิยมร่วมนั้น

7) บุคลากรในองค์กรมีการเจริญเติบโต มีความก้าวหน้า จะเห็นได้ว่าองค์กรแห่งการตื่นรู้ นั้นจะมีพื้นฐานของการมีวัฒนธรรมแบบสร้างสรรค์ เน้นในเรื่องภาวะผู้นำทุกระดับจะสะท้อนให้เห็นผลงาน หรือ Performance ขององค์กรที่ชัดเจน ทำให้องค์กรมีการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีพื้นฐานเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่แข็งแกร่งขึ้นนั่นเอง

การที่องค์กรจะเข้าสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ได้นั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องมีความมุ่งมั่นและเห็นความสำคัญ ดังที่กล่าวมาแล้วโดยจะต้องกำหนดแนวทางการพัฒนาไปสู่เป้าหมายการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้ ดังที่ สุรพงษ์มาลี (2550) ได้เสนอแนวคิดการพัฒนาองค์กรแห่งการตื่นรู้ด้วยการปลูกจิตวิญญาณขององค์กร ปลูกภาวะผู้นำในตัวคน และปลูกคนอื่น ๆ ที่ทำงานร่วมกัน ดังนี้

1) ปลูกจิตวิญญาณองค์กร หมายถึง การทำให้พนักงานขององค์กรมีพลังเต็มเปี่ยม มีการกระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจ มีความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนตระหนักรู้ในความหมายและความสำคัญของงานไม่ใช่ทำงานตามหน้าที่ไปวันๆหนึ่ง ดังนั้นเมื่อจิตวิญญาณในองค์กรถูกปลูก ผลงานขององค์กรก็จะได้รับการพัฒนาถึงขีดสุด สะท้อนออกมาในรูปแบบของผลผลิตที่มีคุณภาพ มีความสร้างสรรค์

2) ปลูกภาวะผู้นำ หมายถึง การปลูกจิตวิญญาณของภาวะผู้นำให้ตื่นตัวโดยการปลูกภาวะผู้นำให้ตื่นตัวขึ้นมา นั้น มีองค์ประกอบที่สำคัญ 10 ประการ คือ เป็นผู้มีความอ่อนน้อมถ่อมตน รู้จักตนเอง การทำในสิ่งที่ตนเองมีความสุข การเป็นผู้มีความฝันที่ยิ่งใหญ่ สภาพแห่งความสำเร็จในอนาคต หรือมีวิสัยทัศน์ มีความอดทน เป็นคนรักษาคำพูด เรียนรู้ประสบการณ์จากผู้ประสบความสำเร็จ มีความเป็นตัวของตัวเอง และเป็นผู้ที่เป็นผู้ให้ ซึ่งคุณลักษณะของการเป็นผู้นำทั้ง 10 ประการ นี้จะช่วยให้เกิดแรงบันดาลใจให้ผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ซึ่งจะนำพาให้องค์กรเกิดความก้าวหน้า

3) ปลูกคนรอบข้าง แม้ว่าผู้นำจะเป็นปัจจัยสำคัญที่จะนำพาองค์กรสู่องค์กรแห่งการตื่นรู้ แต่ผู้บริหารต้องมีการจูงใจและกระตุ้นเตือนให้คนอื่น ๆ ในองค์กรมีความมุ่งมั่น พุ่มเทและผูกพันกับองค์กร

4) การสร้างและพัฒนาบุคลากรสำหรับองค์กรแห่งการเรียนรู้ การบริหารความรู้และการให้ความสำคัญต่อกลุ่มคนที่ปฏิบัติงานบนฐานความรู้ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมีการปลูกหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้พวกเขาเปลี่ยนและนำความรู้รวมทั้งประสบการณ์ที่สะสมในตัวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

สรุปแนวคิด และทฤษฎีได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงวัฒนธรรมเป็นชนบทธรรมเนียมประเพณีที่มีการปฏิบัติสืบทอดกันมาภายในกลุ่มชนกลุ่มหนึ่ง ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานของสังคมหนึ่งๆ ที่มีผลต่อการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในสังคม ซึ่งในการบริหารจัดการวัฒนธรรมอาจเป็นในเรื่องของการกำหนด กลยุทธ์ ลักษณะโครงสร้างขององค์กร และการควบคุมภายในองค์กร ในโลกปัจจุบันมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ถึงเทคโนโลยีต่างๆ จากสิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรที่กล่าวมาจะเป็นวัฒนธรรมลักษณะสร้างสรรค์และมีลักษณะของการให้ความสำคัญกับค่านิยมในการปฏิบัติงาน โดยมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้องค์กรเป็น วัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ วัฒนธรรมองค์กรอัจฉริยะ ดังนั้นเป้าหมายขององค์กรนี้คือ สามารถในการเผชิญกับสภาพอนาคตที่ไม่แน่นอนได้และต้องมีขีดความสามารถ 12 ประการในการเป็นองค์กรอัจฉริยะ

2.6 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 กำหนดให้รัฐสภาประกอบด้วยสภาผู้แทนราษฎร มีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวน 480 คน และวุฒิสภา มีสมาชิกวุฒิสภาจำนวน 150 คน สำหรับบทบาทของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรนั้นประกอบด้วยบทบาทภายในสภา ซึ่งได้แก่ อำนาจในการตรากฎหมาย อำนาจในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน และอำนาจในการให้ความเห็นชอบ เป็นต้น นอกจากนั้น สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรยังต้องสร้างบทบาทภายนอก สภา ผู้แทนราษฎรในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่างๆ ของประชาชน และในด้านเวทีต่างประเทศ สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรมีบทบาทสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศอีกด้วย

บทบาทภายในสภา

1) อำนาจในการตรากฎหมาย

1.1 การตราพระราชบัญญัติ คือ กระบวนการหรือขั้นตอนในการเสนอและการพิจารณา ร่างพระราชบัญญัติหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงมีผลบังคับใช้เป็นกฎหมาย

1.1.1 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

ก. ผู้มีสิทธิเสนอร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

- คณะรัฐมนตรี

- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา

- ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลฎีกา หรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ซึ่งประธานศาลและประธานองค์กรนั้นเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนั้น

ข. การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาและให้ความเห็นชอบก่อน จากนั้นจึงให้วุฒิสภาพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อไป เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบแล้ว ก่อนนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายเพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย ให้ส่งศาลรัฐธรรมนูญพิจารณาความชอบด้วยรัฐธรรมนูญก่อน ซึ่งต้องกระทำแล้วเสร็จภายใน 30 วันนับแต่วันที่ได้รับเรื่อง หากเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อความไม่ขัดหรือแย้งต่อ รัฐธรรมนูญ ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธย และประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป แต่ถ้ามีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ ให้ข้อความที่ขัดหรือแย้งนั้นเป็นอันตกไป ในกรณีที่มีวินิจฉัยว่าข้อความดังกล่าวเป็นสาระสำคัญหรือร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญตราขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ให้ร่างพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ นั้นเป็นอันตกไป

1.1.2 พระราชบัญญัติ

ก. ผู้มีสิทธิเสนอร่างพระราชบัญญัติ

- คณะรัฐมนตรี

- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า 20 คน โดยไม่ต้องให้พรรค การเมือง ที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรผู้นั้นสังกัดมีมติให้เสนอได้

- ศาลหรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เฉพาะกฎหมายที่เกี่ยวกับการจัดองค์กรและกฎหมายที่ประธานศาลและประธานองค์กรนั้นเป็นผู้รักษาการ

- ผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 10,000 คน

ข. การพิจารณาร่างพระราชบัญญัติ

ให้สภาผู้แทนราษฎรพิจารณาและให้ความเห็นชอบก่อน จากนั้นจึงให้วุฒิสภาพิจารณาและให้ความเห็นชอบต่อไป เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับเป็นกฎหมายต่อไป

1.2 การอนุมัติหรือไม่อนุมัติพระราชกำหนด พระราชกำหนดคือ กฎหมายที่พระมหากษัตริย์ทรงตราขึ้นให้ใช้บังคับเช่นเดียวกับพระราชบัญญัติโดยคำแนะนำของคณะรัฐมนตรีหลังจากใช้บังคับแล้วให้นำเสนอต่อรัฐสภาเพื่อพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติต่อไป

1.3 การแก้ไขเพิ่มเติมรัฐธรรมนูญ

1.3.1 ผู้มีสิทธิเสนอญัตติขอแก้ไขเพิ่มเติม

- คณะรัฐมนตรี
- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมด เท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร
- สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา
- ประชาชนผู้มีสิทธิเลือกตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า 50,000 คน ตามกฎหมายว่าด้วยการเข้าชื่อเสนอกฎหมาย

1.3.2 การพิจารณาร่างรัฐธรรมนูญแก้ไขเพิ่มเติม ให้กระทำในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภา โดยพิจารณาเป็น 3 วาระ คือ

- วาระที่ 1 ขั้นรับหลักการ ให้ใช้วิธีเรียกชื่อและลงคะแนนโดยเปิดเผยและต้องมีคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยในการแก้ไขเพิ่มเติมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา
- วาระที่ 2 ขั้นพิจารณาเรียงลำดับมาตรา โดยให้ถือเอาเสียงข้างมากเป็นประมาณ เมื่อการพิจารณาวาระที่ 2 เสร็จสิ้นแล้ว ให้รอไว้ 15 วัน เมื่อพ้นกำหนดนี้แล้วให้รัฐสภาพิจารณาในวาระที่ 3 ต่อไป
- วาระที่ 3 ขั้นสุดท้าย ให้ใช้วิธีเรียกชื่อและลงคะแนนโดยเปิดเผยและต้องมีคะแนนเสียงเห็นชอบด้วยในการที่จะให้ออกใช้เป็นรัฐธรรมนูญมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา เมื่อรัฐสภาให้ความเห็นชอบแล้ว ให้นายกรัฐมนตรีนำขึ้นทูลเกล้าฯ ถวายพระมหากษัตริย์เพื่อทรงลงพระปรมาภิไธยและประกาศในราชกิจจานุเบกษาเพื่อใช้บังคับต่อไป

2) อำนาจในการควบคุมการบริหารราชการแผ่นดิน

2.1 การตั้งกระทู้ถาม

การตั้งกระทู้ถาม คือ คำถามที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภาตั้งถามรัฐมนตรีในเรื่องใดๆ อันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ได้ และนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีต้องเข้าร่วมประชุมสภาผู้แทนราษฎรหรือวุฒิสภาเพื่อชี้แจงหรือตอบกระทู้ถามในเรื่องนั้นด้วยตนเอง เว้นแต่มีเหตุจำเป็น

ไม่อาจเข้าชี้แจงหรือตอบกระทู้ได้ ต้องแจ้งให้ประธานสภาผู้แทนราษฎรหรือประธานวุฒิสภาทราบก่อน หรือในวันประชุมสภาในเรื่องดังกล่าว

2.2 การเสนอญัตติ

ญัตติ คือ ข้อเสนอใดๆ ที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้สภาลงมติหรือวินิจฉัยชี้ขาดว่าจะให้ปฏิบัติอย่างไร

2.2.1 การเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรี

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 5 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรี

2.2.2 การเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจรัฐมนตรีเป็นรายบุคคล

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 6 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร มีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจรัฐมนตรีเป็นรายบุคคล

2.2.3 การเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรี ในกรณีมีจำนวนไม่ถึงเกณฑ์ตาม 2.2.1 หรือ 2.2.2

กรณีที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรซึ่งสังกัดพรรคที่สมาชิกมิได้ดำรงตำแหน่งรัฐมนตรีมีจำนวนไม่ถึงเกณฑ์ที่จะเสนอตาม 2.2.1 หรือ 2.2.2 ได้ให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรดังกล่าวมีสิทธิเข้าชื่อเสนอญัตติขอเปิดอภิปรายทั่วไปเพื่อลงมติไม่ไว้วางใจนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีเป็นรายบุคคลได้ เมื่อคณะรัฐมนตรีบริหารงานมาแล้วเกินกว่า 2 ปี

2.2.4 ญัตติตั้งคณะกรรมการ

คณะกรรมการ คือ บุคคลที่สภาแต่งตั้งขึ้นประกอบเป็นคณะกรรมการ เพื่อให้พิจารณากฎหมาย หรือกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภาแล้วรายงานต่อสภา

สภาผู้แทนราษฎรและวุฒิสภามีอำนาจเลือกสมาชิกของแต่ละสภาตั้งเป็นคณะกรรมการสามัญและมีอำนาจเลือกบุคคลผู้เป็นสมาชิกหรือมิได้เป็นสมาชิกตั้งเป็นคณะกรรมการวิสามัญเพื่อกระทำการพิจารณาสอบสวนหรือศึกษาเรื่องใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภา แล้วรายงานต่อสภา

3) สิทธิเข้าชื่อเพื่อถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร จำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 4 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของสภาผู้แทนราษฎร มีสิทธิเข้าชื่อร้องขอต่อประธานวุฒิสภา เพื่อให้วุฒิสภามีมติถอดถอนนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา ฯลฯ ออกจากตำแหน่งได้

4) อำนาจในการควบคุมการตรากฎหมายที่ขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกของทั้งสองสภารวมกันจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 10 ของจำนวนสมาชิกทั้งหมดเท่าที่มีอยู่ของทั้งสองสภา เห็นว่าร่างพระราชบัญญัติที่รัฐสภาให้ความเห็นชอบแล้ว ก่อนที่นายกรัฐมนตรีจะนำขึ้นทูลเกล้าฯ เพื่อพระมหากษัตริย์ทรงลงพระปรมาภิไธยมีข้อความขัดหรือแย้งต่อรัฐธรรมนูญหรือตราขึ้นโดยไม่ถูกต้องตามรัฐธรรมนูญ ให้เสนอความเห็นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือประธานรัฐสภาแล้วแต่กรณี เพื่อส่งความเห็นไปยังศาลรัฐธรรมนูญเพื่อวินิจฉัย

5) อำนาจในการให้ความเห็นชอบ

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร และสมาชิกวุฒิสภาสามารถพิจารณาให้ความเห็นชอบในเรื่องดังต่อไปนี้ในที่ประชุมร่วมกันของรัฐสภาได้คือ

- 5.1. การให้ความเห็นชอบในการสืบราชสมบัติ
- 5.2. การให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์
- 5.3. การให้ความเห็นชอบในการปิดสมัยประชุมสามัญก่อนครบกำหนดเวลา 120 วัน
- 5.4. การให้ความเห็นชอบในการประกาศสงคราม
- 5.5. การให้ความเห็นชอบในการทำหนังสือสัญญาระหว่างประเทศ

บทบาทภายนอกสภาผู้แทนราษฎร

สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรต้องสร้างบทบาทในการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของประชาชน วิธีการนั้นคือการพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ ซึ่งการพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนนี้มีนัยสำคัญ

3 ประการคือ

- 1) เป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงการให้ความสำคัญและการเอาใจใส่ทุกข์สุขของประชาชน
 - 2) เป็นโอกาสที่สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรจะได้พบปะและรับฟังปัญหาโดยตรงจากประชาชน เพื่อนำปัญหานั้นไปแก้ไขโดยเร็วที่สุด
 - 3) ทำให้สมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้รับข้อมูลโดยตรงจากประชาชน เพื่อใช้ควบคุมการทำงานของรัฐบาล และเพื่อเสนอแนะการตรากฎหมายต่างๆ ในรัฐสภาต่อไป
- เมื่อสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรได้รับข้อมูลปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนแล้ว
วิธีดำเนินการต่อไป คือ

- 1) ทำหนังสือถึงรัฐมนตรีที่รับผิดชอบต่อปัญหานั้น เพื่อแจ้งให้ทราบถึงปัญหาและให้ดำเนินการแก้ไข
- 2) พาราษฎรที่เดือดร้อนไปพบเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ดำเนินการช่วยเหลือแก้ไขปัญหา
- 3) ให้ความช่วยเหลือตามกำลังความสามารถและความพร้อมของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร
ผู้นั้นเอง
- 4) รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชน และนำเรื่องดังกล่าวทำเป็นหนังสือเสนอต่อเจ้าหน้าที่
ผู้รับผิดชอบ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ช่วยแก้ไขปัญหาคต่อไป
- 5) นำเรื่องเข้าสู่คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา
บทบาทด้านต่างประเทศ

เป็นบทบาทที่มีความสำคัญยิ่งในการเสริมสร้างความเข้าใจและความสัมพันธ์อันดี ในระดับโลก
และระดับภูมิภาค ระหว่างประเทศไทยกับต่างประเทศ เพื่อช่วยแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาดังกล่าว
ของประชาคมโลกด้วยวิถีทางการทูตรัฐสภา ในด้านต่างๆ ได้แก่

1) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ทวิภาคี กับประเทศต่างๆ โดยเฉพาะความสัมพันธ์
ระหว่างสภานิติบัญญัติ ได้แก่

- การรับรองคณะทูตานุทูต สมาชิกรัฐสภา และบุคคลสำคัญชาวต่างประเทศ
- การจัดตั้งกลุ่มมิตรภาพสมาชิกรัฐสภาไทยกับสมาชิกรัฐสภาต่างประเทศ
- การแลกเปลี่ยนการเยี่ยมเยือนเพื่อเสริมสร้างและกระชับความสัมพันธ์กับรัฐสภา

ของนานาประเทศ และเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่างประเทศของฝ่ายบริหาร

2) บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์พหุภาคีกับองค์กรรัฐสภาระหว่างประเทศ

รัฐสภาไทยได้เข้าร่วมเป็นภาคีองค์การรัฐสภาระหว่างประเทศหลายองค์กร เช่น

- สหภาพรัฐสภา (Inter-Parliamentary Union: IPU) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสันติภาพ
และความร่วมมือระหว่างประชาชน ส่งเสริมให้มีการติดต่อสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดระหว่างสมาชิก
แห่งรัฐสภา และมุ่งมั่นจะสร้างและพัฒนาสถาบันประชาธิปไตยให้มั่นคง
- สหภาพสมาชิกรัฐสภาและแปซิฟิก (Asia-Pacific Parliamentarians' Union: APPU)
มีวัตถุประสงค์เพื่อรักษาไว้ซึ่งอิสรภาพและการปกครองระบอบประชาธิปไตย เสริมสร้างความเข้าใจอันดี
และความสามัคคีระหว่างประเทศในเอเชียและแปซิฟิก ส่งเสริมความร่วมมือทางเศรษฐกิจและ
การแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและวิชาการ
- สมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter- Parliamentary Assembly: AIPA) มีวัตถุประสงค์
เพื่อความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างรัฐสภาของกลุ่มประเทศ อาเซียน

สมาชิกรัฐสภาเป็นสมาชิกหน่วยประจำชาติไทยโดยตำแหน่ง การดำเนินการในรูปแบบของหน่วยประจำชาติไทย ในแต่ละองค์กรดังกล่าวข้างต้น บริหารงานโดยคณะกรรมการบริหารหน่วย ประจำชาติไทย โดยมีประธานรัฐสภาเป็นประธาน และรองประธานรัฐสภาเป็นรองประธานหน่วยประจำชาติไทยโดยตำแหน่ง รองประธานสภาผู้แทนราษฎร รองประธานวุฒิสภา ผู้นำฝ่ายค้านในสภาผู้แทนราษฎร ประธานคณะกรรมการการต่างประเทศ สภาผู้แทนราษฎร และประธานคณะกรรมการการต่างประเทศ วุฒิสภา เป็นกรรมการบริหารโดยตำแหน่ง

นอกจากนี้ยังมีกรรมการบริหารอื่นอีก 14 คน ซึ่งได้รับการคัดเลือกจากสมาชิก รัฐสภาที่มีความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ หรือภาษาต่างประเทศอื่น โดยคำนึงถึงจำนวนของสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและสมาชิกวุฒิสภาตามรัฐธรรมนูญ ทั้งนี้คณะกรรมการบริหารหน่วยประจำชาติไทย มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

รัฐสภาไทยยังได้เป็นสมาชิกและเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การรัฐสภาระหว่างประเทศอีกหลายองค์กร เช่น

- องค์การสมาชิกรัฐสภาแห่งเอเชียว่าด้วยเรื่องประชากรและการพัฒนา (Asia Forum of Parliamentarian on Population and Development : AFPPD)
- องค์การสมาชิกรัฐสภาฝ่ายแพทย์และสาธารณสุข (International Medical Parliamentarians Organization : IMPO)
- องค์การการประชุมรัฐสภาภาคพื้นเอเชียและแปซิฟิก (Asia-Pacific Parliamentary Forum: APPEF)

3) บทบาทในการสร้างความเป็นผู้นำและเกียรติภูมิให้แก่รัฐสภาและประเทศไทย
รัฐสภาไทยได้รับเกียรติให้เป็นเจ้าภาพจัดประชุมระหว่างประเทศขององค์การระหว่างประเทศมาแล้วหลายองค์การ เช่น

- ก. สหภาพรัฐสภา (Inter-Parliamentary Union: IPU)
 - การประชุมสหภาพรัฐสภา ครั้งที่ 45 ปี พ.ศ. 2499
 - การประชุมสหภาพรัฐสภา ครั้งที่ 78 ปี พ.ศ. 2530
 - การประชุมพิเศษของสหภาพรัฐสภา เรื่องความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิก พ.ศ. 2534
 - การประชุมรัฐสภาเนื่องในโอกาสการประชุมสหประชาชาติ ว่าด้วยการค้า และการพัฒนา ครั้งที่ 10 ปี พ.ศ. 2543
 - การสัมมนารัฐสภาภูมิภาคของรัฐสภาเอเชียตะวันออกเฉียงใต้และเอเชียแปซิฟิก ว่าด้วยการปฏิรูปด้านความมั่นคงในระดับประเทศและระดับภูมิภาค ปี พ.ศ. 2549

และนอกเหนือจากการเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมรัฐสภาระดับโลกแล้ว สมาชิกรัฐสภาไทย ยังได้รับเกียรติให้ดำรงตำแหน่งสำคัญ ในสหภาพรัฐสภา อาทิเช่น กรรมการบริหารสหภาพรัฐสภา สมาชิกกิตติมศักดิ์ของสหภาพรัฐสภา กรรมการและคณะกรรมการด้านการต่างๆ เป็นต้น

- ข. สหภาพสมาชิกรัฐสภาเอเชียและแปซิฟิก (Asia-Pacific Parliamentarians' Union: APPU)
- การประชุมสมัชชาใหญ่ ครั้งที่ 3 และคณะมนตรี ครั้งที่ 3 ปี พ.ศ. 2510
 - การประชุมคณะมนตรี ครั้งที่ 4 ปี พ.ศ. 2511
 - การประชุมสมัชชาใหญ่ ครั้งที่ 10 และคณะมนตรี ครั้งที่ 17 ปี พ.ศ. 2517
 - การประชุมสมัชชาใหญ่ ครั้งที่ 29 และคณะมนตรี ครั้งที่ 56 ปี พ.ศ. 2537
- ค. สมัชชารัฐสภาอาเซียน (ASEAN Inter- Parliamentary Assembly: AIPA)

2.7 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.7.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นพนักงานในระดับปฏิบัติการ ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น พบว่า ปัจจัยจูงใจ (X_1) ปัจจัยค่าจ้าง (X_2) มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน (Y_1) สามารถนำมาสร้างเป็นสมการพยากรณ์ คือ $Y_T = 1.481 + 0.360 X_1 + 0.3037 X_2$ สามารถทำนายสมการของการพยากรณ์ได้ 34.40% และมีค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ 0.591

อติทยา เสนะวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M 2)เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M และ 3)เพื่อเป็นข้อเสนอแนะแก่การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ซึ่งจากการศึกษาพบว่า.

1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้

- ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า, การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย

- การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน

- ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากทุกข้อย่อย ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง, งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ

- ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คณะฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสมคณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ความเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม , หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ

- สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี วิทย- ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ ,คณะฯ มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร

- ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน , ข้าพเจ้าคิดว่าคณะฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ

2) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ , ระดับการศึกษา , สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน , สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

3) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ , ระดับการศึกษา , สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน , สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่แตกต่างกัน

4) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความสำเร็จในการทำงานกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.580**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.1 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.608**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.2 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.517**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.3 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากร มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.331**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.4 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.614**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.5 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.567**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.6 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.360**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.7 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความสำเร็จในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

5) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านการได้รับความยอมรับนับถือกับปัจจัยค่าจุน ในการทำงาน

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.532**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.8 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.452**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.9 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.188**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.10 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.313**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.11 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับถือเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.380**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.12 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการด้านการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.591**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.13 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านการได้รับความยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.230**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.14 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับการได้รับความยอมรับนับเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

6) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติกับปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.663**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.15 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.732**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.16 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.593** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.17 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.169** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทาง

- ความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.18 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.675** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.19 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.616** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.20 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.440** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.21 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

7) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความรับผิดชอบในงานกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.421** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.22 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.380**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.23 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.436**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.24 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับลักษณะของงานที่ปฏิบัติเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.285**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.25 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.469**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.26 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากร ที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชา ที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.447**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.27 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความรับผิดชอบในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.386**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.28 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความรับผิดชอบในงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

8) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างด้านความก้าวหน้าในการทำงานกับปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.487**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึง ขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.29 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับนโยบายและการบริหาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.675**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.30 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรปฏิบัติตามนโยบายและการบริหารเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.591**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.31 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.486**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.32 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับวิธีปกครองบังคับบัญชา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.701**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.33 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับวิธีปกครองบังคับบัญชาที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสวัสดิการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.598**มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.34 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

- ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความมั่นคงในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เนื่องจาก r เท่ากับ 0.545** มีค่าเป็นบวก ซึ่งบอกถึงขนาดและทิศทางความสัมพันธ์ในทางเดียวกัน ดังนั้นจึงยอมรับสมมุติฐานที่ 3.35 นั่นคือ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่ได้รับความก้าวหน้าในการทำงานเพิ่มมากขึ้นทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานที่ดีเพิ่มมากขึ้นด้วย

ภาคินศรีสังข์งาม (2556) ศึกษาเรื่อง เรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ผลลัพธ์ในการดำเนินงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวคิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผลในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลาง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ต้นศรีสกุล (2557) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ทำหน้าที่ด้านสินเชื่อและมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 5 ปี พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้าน ความสำเร็จของงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ จำแนกตามเพศ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศชาย ส่วนการจำแนกตามอายุระดับการศึกษา

บทบาทหน้าที่ และประสบการณ์ในการทำงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานธนาคารออมสิน สาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ส่วนใหญ่ได้เสนอแนะเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ก็ถือว่าการปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนให้สูงขึ้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ควรมีการเลื่อนขั้นและส่งพนักงานไปฝึกอบรมเพิ่มเติม ด้านความรับผิดชอบ ควรให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจเพื่อให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย ด้านลักษณะของงาน ควรมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน ด้านการยอมรับนับถือ ควรรับฟังความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานต้องมีความชัดเจน และด้านความสำเร็จของงาน ควรใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยสรุปพนักงานธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับมาก ซึ่งข้อสนเทศที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาระบบการจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต่อไป

2.7.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อม มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานตามการรับรู้ของพนักงาน มีผลต่อระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและระดับความเครียดไม่มีความสัมพันธ์กัน ในส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กับความสัมพันธ์ระหว่างระดับความเครียดและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์กัน ผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชายเนื่องจากแนวโน้มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 26 – 30 สภาพการสมรสโสดระดับการศึกษาปริญญาตรี มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท

เศรษฐศาสตร์ไชยแสง (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2) ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ผลการศึกษาพบว่า 1) บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระยะเวลาการทำงานในองค์การ ระดับเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การไม่แตกต่างกัน ด้านระดับ

การศึกษา สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ชนิษฐา นิ่มแก้ว (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร : กรณีศึกษา สำนักบริหารโครงการ กรมชลประทาน สามเสน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมกับความผูกพัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา กลุ่มงาน ประเภทตำแหน่งงาน รายได้ และอายุการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 ปี แต่ไม่ถึง 50 ปี มีสถานภาพโสด การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุการทำงาน 6 ปี แต่ไม่ถึง 10 ปี และพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรด้านเพศ ด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านประเภทตำแหน่งงาน ด้านอายุการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์การ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านกลุ่มงาน และด้านรายได้ มีความผูกพันต่อองค์การ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับความผูกพันในองค์กรทั้งความผูกพันเชิงต่อเนื้อ และความผูกพันเชิงค่านิยม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

นัยนา สุภาพ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน:กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัดมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่การทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทพี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่าปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($\beta = -0.33$, $t = -2.60$) ด้านการติดต่อสื่อสาร ($\beta = 0.24$, $t = 2.63$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความรวดเร็วในการทำงาน ส่วนปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย ($\beta = -0.25$, $t = 2.75$) และด้านการติดต่อสื่อสาร($\beta = -1.80$, $t = -1.95$)จะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพด้านลดขั้นตอนการทำงาน

2.7.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างงานในการบริหาร

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554) ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่ ที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ถ้าอายุ สถานะ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งงาน หรือระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทน โครงสร้างองค์กร สภาพแวดล้อมภายในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เกษราลี สังขทิพย์ (2556) ศึกษาเรื่อง การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน การเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลของการปฏิบัติงานการเงินและการบัญชีที่มีผลมาจากการปรับโครงสร้างองค์กรผลการศึกษาพบว่า การปรับโครงสร้างองค์กร มี ผลให้การปฏิบัติงานการเงินและบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นในด้านการส่งรายงาน ด้านขั้นตอนการทำงาน และด้านการควบคุมอยู่ในระดับมาก และการปรับโครงสร้างองค์กรมีผลให้การปฏิบัติงานการเงินการบัญชีมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านรวบรวมเอกสาร อยู่ในระดับน้อย ด้านความถูกต้อง และด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี อยู่ในระดับปานกลาง และจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านขนาดองค์กร มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีในด้านความถูกต้อง ด้านส่งรายงานทันเวลา ด้านความรวดเร็วของงานการเงินและบัญชี ในขณะที่ปัจจัยการปรับโครงสร้างองค์กรด้านนโยบายมีผลต่อการปฏิบัติงานการเงินและบัญชีด้านความถูกต้องที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ปกรณ ล้มโยธิน (2557) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษา : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษากับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเสนอแนะนโยบายระบบและกลไก การพัฒนาผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาผลการศึกษาพบว่า ผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบ

ที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์
 ปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาประกอบด้วย
 พฤติกรรมองค์การ เทคโนโลยีสารสนเทศ และกระบวนการจัดการความรู้ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ
 ที่ระดับ 0.01 ปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาได้ร้อยละ 79
 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพสอดคล้องกับเชิงปริมาณในทุกมิติและมีข้อเสนอแนะให้สร้างระบบและกลไก
 การพัฒนาคุณภาพนักศึกษาใน 8 ด้านประกอบด้วย การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน
 การวิจัยเพื่อสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ใหม่ การบริหารจัดการ การสร้างและพัฒนาสังคม
 ฐานความรู้ การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การประกันคุณภาพ และการขับเคลื่อนงานศิลปะและ
 วัฒนธรรม เพื่อยกระดับการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

2.7.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องวัฒนธรรมองค์การ

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ ความจงรักภักดี
 ต่อองค์การ และบรรยากาศในองค์การที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคมอุตสาหกรรม
 แห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 37 ปี
 11 เดือน การศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สถานภาพโสด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 33,001 บาทขึ้นไป
 และมีอายุงานเฉลี่ย 11 ปี 10 เดือน พนักงานมีระดับความคิดเห็นในด้านวัฒนธรรมองค์การอยู่ในระดับ
 ปานกลางและด้านความจงรักภักดีต่อองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า
 ด้านความรู้สึกลึกและด้านพฤติกรรมที่แสดงออก มีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก
 ส่วนด้านการรับรู้มีความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานมีระดับความคิดเห็น
 ในด้านบรรยากาศในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า มีความคิดเห็น
 ด้านบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับดี คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเสี่ยงของงาน ด้านความอบอุ่น
 ด้านมาตรฐานงาน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้งและด้านโครงสร้างองค์การ และมีความคิดเห็น
 ด้านบรรยากาศในองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสนับสนุนพนักงานมีระดับ
 ความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นในด้านประสิทธิภาพการทำงาน
 อยู่ในระดับดี พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนและระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีเพศ และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน
 มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่ประสบการณ์ในการทำงาน วัฒนธรรมองค์การ
 บรรยากาศในองค์การด้านโครงสร้างองค์การ บรรยากาศในองค์การด้านการสนับสนุน บรรยากาศในองค์การ
 ด้านมาตรฐานงาน และบรรยากาศในองค์การด้านความขัดแย้ง สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพ
 การทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ส่วนบรรยากาศในองค์การด้านความรับผิดชอบ และ

บรรยากาศในองค์กรด้านความอบอุ่น สามารถร่วมทำนายประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในทิศทางตรงกันข้าม ได้ร้อยละ 68.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐมล เลิศขลิตานนท์ (2551) ศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กรกรณีศึกษา : พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ สำนักงานใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ปัจจัยทางด้านลักษณะงาน และปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจที่มีผลต่อทักษะของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรม องค์กรของพนักงาน ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะพนักงานฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี มี สถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และเจ้าหน้าที่อาวุโส ระยะเวลา ในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-20 ปีผลการวิจัย เพศ อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาใน การปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน ส่วนระดับการศึกษามีผล ต่อการ เปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงาน ที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยด้านลักษณะงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการความก้าวหน้าและการเติบโต ในหน้าที่การทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความมั่นคงในหน้าที่ การงาน ไม่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ส่วนด้านความท้าทายและมีอิสระในการทำงาน มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร ที่ระดับ 0.05 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ปัจจัยด้านความรู้ความเข้าใจทางด้านโครงสร้างองค์กรมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลง ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรที่ระดับ 0.001 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 โดยระดับความรู้ความเข้าใจของกลุ่มตัวอย่างต่างกัน มีผลต่อทัศนคติของพนักงานที่มีต่อ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน

ณัฐริดา ชูเจริญพิพัฒน์ (2555) ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ พนักงานไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุ 26-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานธุรกิจ อายุงาน 1-5 ปี พนักงาน มีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมาก ไปหาน้อยดังนี้ คือ วัฒนธรรมที่เน้นความมั่นคง วัฒนธรรมที่เน้นรายละเอียด วัฒนธรรมที่เน้นผลงาน

วัฒนธรรมที่เน้นการปฏิบัติงานเป็นทีม วัฒนธรรมที่เน้นนวัตกรรม และการยอมรับความเสี่ยง วัฒนธรรมที่เน้นการแข่งขันและการเอาชนะคู่แข่งทางธุรกิจ นอกจากนี้ยังพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ลักษณะการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความปลอดภัย ผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการทำงาน นโยบายและการบริหารงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และพบว่าวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับมากกับการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รุจาวรินทร์จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร และ 3) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยด้านสวัสดิการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และอายุงาน ต่อปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 2) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงวัฒนธรรมเน้นที่งานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และ 3) ปัจจัยด้านสวัสดิการกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีเพียงสวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย และด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิขยา บุญเจริญ (2556) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการเป็นองค์การเพื่อการเรียนรู้ ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 32 – 41 ปี มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาการทำงาน ระหว่าง 1-3 ปี สถานภาพโสด และมีอาชีพเป็นพนักงานองค์กรของรัฐ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กร ด้านวัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร วัฒนธรรมเน้นความรู้สึกร่วมกัน วัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่ และ วัฒนธรรมความเชื่อใจ มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 พบว่า ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน อาชีพ วัฒนธรรมเน้นความเชื่อใจ วัฒนธรรมเน้นสัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในองค์กร และวัฒนธรรมเน้นการเอาใจใส่

2.7.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

อัจฉรา บุนผามาลา (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ผลจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิงและมีอายุอยู่ในระหว่าง 30-39 ปี และมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการเป็นส่วนมาก มีรายได้ โดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5,000 บาท และพนักงานส่วนมากมีระยะเวลาในการทำงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไปพนักงานที่มีเพศ อายุ ตำแหน่งงาน รายได้ ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพนักงานที่มีระดับ การศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าหรือเท่ากับมัธยมศึกษาตอนต้น และพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย , ปวช. มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่สำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญา , ปวส. ผลจากการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของพนักงานบริษัทอุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงาน ได้แก่ องค์ประกอบทางการบริหารด้าน การวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม สามารถใช้ทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อุตสาหกรรมพรมไทย จำกัด (มหาชน) ได้อย่างถูกต้องร้อยละ 97.4

ศักรินทร์ วิชาธรรม (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวน ปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และเพื่อเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า เฉพาะด้านอัตรากำลังพลข้าราชการ ตำรวจมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมาก ไปน้อยคือ ด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และด้านวัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำแนกตามลักษณะของประชากรศาสตร์ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุประสบการณ์การทำงานฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมและ อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่างกันมีความ คิดเห็นโดยรวมด้านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านอัตรากำลังพลและด้านวัสดุอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน

ฝ่ายสืบสวนปราบปรามอาชญากรรมต่างกันมีความคิดเห็นโดยรวมด้านอัตรากำลังพลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

ทิวา ปฏิญาณสัจ (2553) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของ พนักงานบิกชีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงานบิกชีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ของพนักงานพบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบุคคลอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านลักษณะงานและด้านการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงาน เมื่อจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า พนักงานที่มีสภาพสมรสต่างกัน ให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านบุคคลและภาพรวมทั้ง 3 ด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันให้ความสำคัญ เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านการจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

อรสุตา ดุสิตรัตนกุล (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากร ส่วนกลาง มี วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ และ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับ หน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับดีมาก มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่สุด มีระดับประสิทธิภาพในการ ทำงาน ด้านความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อ องค์กรอยู่ในระดับสูง ขณะที่ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคคลของบุคลากรของสำนักงาน ปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านความผูกพันกับหน่วยงานของ บุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านการทำงานเป็นทีม

ของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปริศนา พิมพ์ (2558) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม และ 3) ศึกษาถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และ 3) ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัด นครพนม ควรมีการวางแผนและจัดระบบการปฏิบัติงานไว้ให้ชัดเจน ตรงกับความรู้ความสามารถ ความถนัดของบุคลากรในหน่วยงาน มีการกำหนดปัจจัยชี้วัดผลสำเร็จของงาน รวมทั้งมาตรฐานผลงานที่สามารถวัดประเมิน เข้าใจ ตรวจสอบได้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
จำนวน 2,028 คน ซึ่งทราบจำนวนประชากรแน่นอน [สำรวจเมื่อวันที่ 26 มกราคม 2559]

ตาราง 1 แสดงประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน	จำนวนบุคลากร (คน)
1.	สายงานบริหารงานบุคคล และกฎระเบียบ	141
2.	สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่ขึ้นตรงกับเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	136
3.	สายงานข่าวสารของรัฐสภา	166
4.	สายงานด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ	112
5.	สายงานการวางแผน	51
6.	สายงานด้านการประชุม	504
7.	สายงานระบบงานด้านนิติบัญญัติ	376
8.	สายงานระบบงานด้านกฎหมาย	468
9.	สายงานที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ	74
	รวมทั้งสิ้น	2,028

โดยแต่ละหน่วยงานจะประกอบด้วย ข้าราชการประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ) จำนวน 2,028 คน ซึ่งจะใช้วิธีถ่วงเฉลี่ยแบบสอบถามต่อจำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จำนวน 2,208 คน ดังนั้น ผู้วิจัยได้คำนวณหาขนาด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane's ดังสูตรต่อไปนี้ (ศิริวรรณเสวีรัตน์. 2549: 178)

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยต้องการให้เกิดความผิดพลาดจากความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 หรือ 0.05 กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95

$$n = \frac{2,028}{1+(2,028 \times (0.05)^2)}$$

$$= \frac{2,028}{6.07}$$

$$N = 334.10$$

จะได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 334 คน เพิ่มสำรองกรณีเก็บแบบสอบถามไม่ครบและแบบสอบถามไม่สมบูรณ์ 5% เท่ากับ 16.70 หรือ 16 คน ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จะใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1.3 วิธีการสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส) ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ) ของสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรโดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 350 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 2,028 คน ทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Sampling) (กัลยา วานิชย์บัญชา 2551) ดังนี้

ขั้นที่ 1 ใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบกลุ่ม (Cluster Random Sampling) โดยกำหนดประชากร ออกเป็น 9 กลุ่ม คือ

- กลุ่มที่ 1 สายงานบริหารงานบุคคล และกฎระเบียบ
- กลุ่มที่ 2 สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่ขึ้นตรงกับเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
- กลุ่มที่ 3 สายงานข่าวสารของรัฐสภา
- กลุ่มที่ 4 สายงานด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ
- กลุ่มที่ 5 สายงานการวางแผน
- กลุ่มที่ 6 สายงานด้านการประชุม
- กลุ่มที่ 7 สายงานระบบงานด้านนิติบัญญัติ
- กลุ่มที่ 8 สายงานระบบงานด้านกฎหมาย
- กลุ่มที่ 9 สายงานที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ

ขั้นที่ 2 กำหนดหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มตามสัดส่วนประชากร จำนวน 350 ตัวอย่าง โดยคำนวณจากสูตร (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2543)

$$f_s = \frac{n_s \times n}{N}$$

เมื่อ f_s แทน สัดส่วนในการสุ่มของแต่ละชั้นภูมิ
 n_s แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิ
 n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด
 N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

ตาราง 2 แสดงจำนวนกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
แต่ละชั้นตามตำแหน่งงาน

ลำดับที่	ชื่อสำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงาน	จำนวน บุคลากร (คน)	อัตราร้อยละ ของจำนวน แบบสอบถาม ที่แจก (%)	จำนวน แบบสอบถาม ที่แจก (คน)
1.	สายงานบริหารงานบุคคล และกฎระเบียบ	141	6.95	23
2.	สำนัก/กลุ่ม/กลุ่มงานที่ขึ้นตรงกับเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร	136	6.71	24
3.	สายงานข่าวสารของรัฐสภา	166	8.18	29
4.	สายงานด้านการเงิน การคลังและงบประมาณ	112	5.52	19
5.	สายงานการวางแผน	51	2.51	9
6.	สายงานด้านการประชุม	504	24.85	87
7.	ระบบงานด้านนิติบัญญัติ	376	18.56	65
8.	ระบบงานด้านกฎหมาย	468	23.07	81
9.	ที่ปรึกษาด้านต่างประเทศ	74	3.65	13
	รวมทั้งสิ้น	2,028	100	350

ขั้นที่ 3 เลือกหน่วยตัวอย่างในแต่ละกลุ่มอำเภอ โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่าง โดยให้บุคลากรแต่ละคนเต็มใจตอบแบบสอบถามตามความสะดวก ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง และได้ตามสัดส่วนของจำนวนสมาชิกในแต่ละกลุ่ม

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่อยู่อาศัย

โดยลักษณะแบบสอบถามประกอบด้วย

1. คำถามแบบมีคำตอบให้เลือก 2 คำตอบ (Simple-dichotomy question) จำนวน 3 ข้อ
2. คำถามมีให้เลือกหลายคำตอบ (Multiple-dichotomy question) จำนวน 5 ข้อ

ได้ทำการใช้ระดับการวัดข้อมูลดังนี้

1. เพศ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- ชาย
- หญิง

2. อายุ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) โดยกำหนดช่วงอายุดังนี้

(กัลยา วาณิชย์บัญชา: 2546)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคลสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ระบุว่า อายุ 18 ปี เป็นอายุที่ต่ำสุดของข้อมูล และอายุ 60 ปี เป็นอายุที่สูงที่สุดของข้อมูลของบุคลากรในองค์กร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้นได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{60-18}{4} \\ &= 10.5 \text{ ปี ประมาณ } 11 \text{ ปี} \end{aligned}$$

สามารถแสดงช่วงอายุได้ ดังนี้

- 18 – 28 ปี
- 29 – 39 ปี
- 40 – 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- โสด
- สมรส/อยู่ด้วยกัน
- หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
- ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - ปริญญาตรี
 - สูงกว่าปริญญาตรี
5. ระดับตำแหน่งงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้
- ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)
 - ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2546)

$$\frac{\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ระบุว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 บาท เป็นรายได้ต่ำสุดของข้อมูล และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,000 บาท เป็นรายได้ที่สูงที่สุดของข้อมูลบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 4 ชั้น ได้ความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \frac{\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น}}{\text{จำนวนชั้น}} &= \frac{50,000 - 10,000}{4} \\ &= 10,000 \text{ บาท} \end{aligned}$$

แสดงช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ได้ดังนี้

- ต่ำกว่า 10,000 บาท
- 10,001 – 20,000 บาท
- 20,001 – 30,000 บาท
- 30,001 ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal scale) ดังนี้
(กัลยา วานิชย์บัญชา: 2546)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

จากข้อมูลแผนกทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ได้ระบุว่า
ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 1 ปี เป็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุดของข้อมูล และระยะเวลาปฏิบัติงาน
42 ปี เป็นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงที่สุดของบุคลากร ผู้วิจัยกำหนดจำนวนชั้นของข้อมูล 5 ชั้นได้
ความ กว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{42 - 1}{5} \\ &= 8.2 \text{ ปี ประมาณ 8 ปี} \end{aligned}$$

แสดงช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ได้ดังนี้

- 1 – 8 ปี
- 9 – 16 ปี
- 17 - 24 ปี
- 25 - 32 ปี
- 33 ปีขึ้นไป

8. สถานที่พักอาศัย ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal scale) ดังนี้

- กรุงเทพมหานคร
- ปริมณฑล และอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน

เห็นด้วย = 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ = 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย = 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2546)

$$\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5}$$

$$= 0.8$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	บุคลากรมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 – 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีปัจจัยจูงใจในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ในระดับเห็นด้วย	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีปัจจัยจูงใจในระดับมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีปัจจัยจูงใจในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีปัจจัยจูงใจในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีปัจจัยจูงใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 5 คะแนน

เห็นด้วย = 4 คะแนน

ไม่แน่ใจ = 3 คะแนน

ไม่เห็นด้วย = 2 คะแนน

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอภิปรายผลการคำนวณ (กัลยา วาณิชยปัญญา: 2546)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยภายในองค์กร

คะแนนเฉลี่ย	บุคลากรมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 – 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับดีมากที่สุด
3.41 – 4.20	ในระดับเห็นด้วย	ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับดีมาก
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ปัจจัยภายในองค์กรของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นลักษณะแบบสอบถามให้เลือกตอบแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของLikert แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

มีเกณฑ์การให้คะแนน โดยใช้มาตราส่วนวัดระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตราส่วนประเมินค่า กำหนดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ โดยใช้คำถามเชิงบวก แบ่งคะแนนไว้ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	5 คะแนน
เห็นด้วย	=	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	=	1 คะแนน

เมื่อรวบรวมข้อมูล และแจกแจงความถี่แล้ว ผู้วิจัยใช้เกณฑ์เฉลี่ยในการอธิบายผลการคำนวณ (กัลยา วานิชย์บัญชา: 2546)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ข้อมูลที่มีค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คะแนนเฉลี่ย	บุคลากรมีความคิดเห็น	แปลผล
4.21 – 5.00	ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง	บุคลากรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดีมาก
3.41 – 4.20	ในระดับเห็นด้วย	บุคลากรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับดี
2.61 – 3.40	ไม่แน่ใจ	บุคลากรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ในระดับไม่เห็นด้วย	บุคลากรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดี
1.00 – 1.80	ในระดับไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	บุคลากรมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับไม่ดีย่างมาก

3.3 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาลักษณะ รูปแบบและวิธีการเขียนแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย แนวคิด ทฤษฎี และผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ศึกษา
2. รวบรวมสาระ และเนื้อหาต่าง ๆ ที่ได้จากเอกสาร งานวิจัย แนวคิดทฤษฎี และผลงานการวิจัย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวม มาสร้างแบบสอบถามที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
4. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและรับข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อกรรมการควบคุม เพื่อพิจารณาตรวจสอบอีกครั้ง ให้สมบูรณ์ก่อนนำทดลอง (Try out) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ โดยการวัดความสอดคล้องภายใน (Measure of Internal Consistency) ด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Method) (Cronbach, 1970 อ้างถึงใน ณรงค์ โพธิ์พฤชานันท์ 2550) โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ คงที่ ใกล้เคียงกับ 1 แสดงว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง (กัลยา วานิชบัญชา. 2546) แล้วนำแบบสอบถามใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยควรมีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป (เกียรติสุดา ศรีสุข. 2552: 114) ซึ่งจากการคำนวณ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ในภาพรวมเท่ากับ 0.912 และรายด้านดังต่อไปนี้

ปัจจัยด้านการจูงใจ

- | | |
|--------------------------------|----------------------------------|
| - ความต้องการสัมฤทธิ์ผล | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.710 |
| - ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.765 |
| - ความก้าวหน้า | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.752 |

ปัจจัยภายในองค์กร

- | | |
|----------------------------------|----------------------------------|
| - ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.751 |
| - ด้านโครงสร้างงานในการบริหาร | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.682 |
| - ด้านวัฒนธรรมในองค์กร | มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.695 |

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.803

ทั้งนี้ ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.682 และ ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กรมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.695 ซึ่งใกล้เคียงกับ 0.7 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่รับได้

6. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 350 ราย

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้รวบรวมเก็บข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือแนะนำตัวจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อขอ ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
2. ติดต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อขอความร่วมมือ ในการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรทั้งหมดตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง
3. ผู้วิจัยเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่จะคอยตอบแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามพร้อมไปแจกให้บุคลากรตอบแบบสอบถาม โดยมีการส่งให้เป็นรายบุคคล เพื่อง่ายต่อการตรวจสอบเวลารับคืนมา

3.5 การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยทำการประเมินผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับรวบรวมมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อเตรียมนำมา วิเคราะห์
2. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้ว มาทำการลงรหัส ในใบลงรหัสที่ใช้สำหรับ ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์เชิงสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายถึง ลักษณะทางด้านส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่พักอาศัย

- ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้ในการแปลความหมายลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ในแบบสอบถามส่วนที่ 1
- ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6
- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อใช้ในการแปลความหมาย ของข้อมูลในด้านต่าง ๆ ในแบบสอบถาม ส่วนที่ 2-6

3.2 การวิเคราะห์โดยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อสถิติที่ใช้ได้แก่

- t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านเพศ สถานที่พักอาศัย
- One-way ANOVA หรือ Brown – Forsythe (β) ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐาน ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ทดสอบ ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน, โครงสร้างในการบริหาร, วัฒนธรรมในองค์กร เพื่อทำนายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลส่วนที่ 1 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่เป็นสถิติวิเคราะห์ข้อมูลในการบรรยาย โดยนำเสนอข้อมูลแบบแจกแจงความถี่และหาจำนวนร้อยละของลักษณะของบุคลากร ประกอบด้วย

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล โดยใช้สูตรดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตนะ. 2544: 33)

$$\text{ค่าร้อยละ (P)} = \frac{f}{n} \times 100$$

เมื่อ	P	แทน ร้อยละหรือเปอร์เซ็นต์
	f	แทน ความถี่ในการปรากฏข้อมูล
	n	แทน ขนาดกลุ่มประชากรทั้งหมด

1.2 การหาค่าคะแนนเฉลี่ย(Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 33)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

เมื่อ	$\bar{x}$	แทน คะแนนเฉลี่ย
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลในด้านต่าง ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546: 39)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

เมื่อ	S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนกลุ่มตัวอย่าง
	$\sum x^2$	แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
	$(\sum x)^2$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
	n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
	$n-1$	แทน จำนวนตัวแปรอิสระ

2. สถิติที่ใช้ทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม หรือค่าความเชื่อถือได้ของเครื่องมือ (Reliability of the test) เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของชุดคำถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ (α - Coefficient) ของครอนบัคแอลฟา (Cronbach's alpha coefficient) ค่าครอนบัคแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 < \alpha < 1$ โดยใช้สูตรดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

$$\alpha = \frac{\overline{\text{k covariance / variance}}}{1 + (k-1) \overline{\text{covariance / variance}}}$$

เมื่อ	α	แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ
	k	แทน จำนวนคำถาม
	$\overline{\text{Covariance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนร่วมระหว่างคำถามต่าง ๆ
	$\overline{\text{Variance}}$	แทน ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อ 2-tailed Prob.(p) มีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานที่ 1 ด้านเพศ สถานที่พักอาศัย โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546)

ถ้าพบว่าค่าความแปรปรวนเท่ากัน $S_1^2 = S_2^2$

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1-1)S_1^2 + (n_2-1)S_2^2}{n_1+n_2-2} \left[\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right]}}$$

โดยที่ค่าความอิสระ (Degree of freedom)

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

ถ้าพบค่าความแปรปรวนไม่เท่ากัน

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

โดยมีค่าความอิสระ (Degree of freedom) (บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ. 2543: 136)

$$df = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]}{\left[\frac{\frac{S_1^2}{n_1}}{n_1-1} + \frac{\frac{S_2^2}{n_2}}{n_2-1} \right]}$$

เมื่อ t แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน t - distribution

$\bar{X}_1$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 1

$\bar{X}_2$ แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2

S_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน องศาอิสระ (Degree of freedom)

3.2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way Analysis of Variance : ANOVA) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ใช้ในกรณีความแปรปรวนเท่ากัน โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชยปัญญา. 2546: 144)

ตาราง 3 แสดงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างกลุ่ม	k-1	SS_b	$MS_b = \frac{SS_b}{k-1}$	$\frac{MS_b}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	n-k	SS_w	$MS_w = \frac{SS_w}{n-k}$	
รวม	n-1	SS_t		

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยที่ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
 MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
 $MS_b = SS_b / (k-1)$
 $MS_w = SS_w / (n-k)$
 SS_b แทน ผลรวมกำลังสองระหว่างกลุ่ม
 SS_w แทน ผลรวมกำลังสองภายในกลุ่ม
k แทน จำนวนกลุ่มของกลุ่มตัวอย่าง
n แทน จำนวนตัวอย่าง
 df_b แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 df_w แทน ชั้นแห่งความเป็นอิสระของความแปรปรวนภายในกลุ่ม

และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$ หรือระดับความเชื่อมั่น 95% ต่อไป โดยใช้วิธี Fisher's least significant difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 258)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSE \left[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right]}$$

โดยที่ $n_i \neq n_j$

เมื่อ แทน ค่าที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test ที่ระดับความ เชื่อมั่น 95% และ
 ชั้นแห่ง ความเป็นอิสระภายในกลุ่ม = $n-k$ $k=n/2-1$ t_{α}

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

MSE แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม (MS_w)

n_i แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม i

n_j แทน จำนวนข้อมูลของกลุ่ม j

α แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3.3 สถิติ Brown – Forsythe (β) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 ใช้ในกรณีที่มีความแปรปรวนแตกต่างกัน โดยใช้สูตร (Hartung. 2001: 300)

$$\beta = \frac{MS_b}{MS_w}$$

โดยค่า $MS_w = \sum_{i=1}^k \left(1 - \frac{n_i}{N} \right) S_i^2$

เมื่อ

β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown - Forsythe

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มสำหรับ Brown - Forsythe

k แทน จำนวนกลุ่มของตัวอย่าง

n_i แทน จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ i

N แทน ขนาดของประชากร

S แทน ค่าความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ i

สูตรการวิเคราะห์ผลต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ Dunnett's T3 โดยใช้สูตร (Keppel. 1982: 153 - 155)

$$\bar{d}_D = \frac{q_D \sqrt{2(MS_{S/A})}}{\sqrt{S}}$$

เมื่อ	$\bar{d}_D$	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Dunnett's Test
	q_D	แทน ค่าจากตาราง Critical values of the Dunnett's Test
	$MS_{S/A}$	แทน ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม
	s	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

3.4 สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 และ 3 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2544: 310 - 311)

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

เมื่อ	r_{xy}	แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	$\sum x$	แทน ผลรวมของคะแนน x
	$\sum y$	แทน ผลรวมของคะแนน y
	$\sum xy$	แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง X และ Y ทุกคู่
	n	แทน จำนวนกลุ่มคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ สำหรับการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์โดยมีข้อกำหนดดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา. 2546: 285)

1. ค่า r เป็น ลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม
2. ค่า r เป็น บวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่มขึ้น Y จะเพิ่ม แต่ถ้า X ลด Y จะลด
3. ค่า r เข้าใกล้ 1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r เข้าใกล้ -1 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้าค่า r มีค่าเข้าใกล้ศูนย์ (0) แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

6. ถ้าค่า r เท่ากับ 0 แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์

เกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ถ้าค่า $|r|$ มีค่าสูงกว่า 0.90 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ถ้าค่า $|r|$ มีค่าตั้งแต่ $0.70-0.89$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ถ้าค่า $|r|$ มีค่าตั้งแต่ $0.30-0.69$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ถ้าค่า $|r|$ มีค่าตั้งแต่ $0.01-0.29$ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ถ้าค่า $|r|$ มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการจูงใจ และปัจจัยภายในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน t-distribution
F	แทน	สถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
df	แทน	ระดับชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
p	แทน	ความน่าจะเป็นของค่าสถิติที่ใช้ทดสอบจะตกอยู่ในช่วงปฏิเสธสมมติฐาน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่พักอาศัยของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการสัมฤทธิ์ ผลความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กรของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ คือ

1. ปัจจัยด้าน ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่พักอาศัย ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการจูงใจ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร
3. ปัจจัยภายในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ สถานที่พักอาศัย ของ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่ และ ค่าร้อยละปรากฏผลดังตารางที่ 4 ดังนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	107	30.57
หญิง	243	69.43
รวม	350	100.00
2. อายุ		
18-28 ปี	33	9.43
29-39 ปี	182	52.00
40-50 ปี	105	30.00
51 ปีขึ้นไป	30	8.57
รวม	350	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	189	54.00
สมรส/อยู่ด้วยกัน	154	44.00
หย่าร้าง	7	2.00
รวม	350	100.00
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	9.14
ปริญญาตรี	158	45.14
สูงกว่าปริญญาตรี	160	45.71
รวม	350	100.00
5. ระดับตำแหน่งงาน		
ประเภททั่วไป	175	50.00
วิชาการ	175	50.00
รวม	350	100.00

ตาราง 4 (ต่อ)

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	1	0.29
10,001-20,000 บาท	76	21.71
20,001-30,000 บาท	158	45.14
30,001 ขึ้นไป	115	32.86
รวม	350	100.00
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1-8 ปี	141	40.29
9-16 ปี	103	29.43
17-24 ปี	66	18.86
25-32 ปี	27	7.71
33 ปีขึ้นไป	13	3.71
รวม	350	100.00
8. สถานที่พักอาศัย		
กรุงเทพมหานคร	255	72.86
ปริมณฑลและอื่นๆ	95	27.14
รวม	350	100.00

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่ม ตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 350 คนจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 243 คนคิดเป็นร้อยละ 69.43 และเพศชายจำนวน 107 คนคิดเป็นร้อยละ 30.57

อายุพบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 29-39 ปีจำนวน 182 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.00 รองลงมาคืออายุ 40-50 ปี จำนวน 105 คนคิดเป็นร้อยละ 30.00 อายุ 18-28 ปีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 9.43 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุดคือ 30 คนคิดเป็นร้อยละ 8.57

สถานภาพสมรส พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสโสด จำนวน 189 คนคิดเป็นร้อยละ 54.00 รองลงมา มีสถานภาพสมรส /อยู่ด้วยกันจำนวน 154 คนคิดเป็นร้อยละ 44.00 และมีสถานภาพหย่าร้างจำนวนน้อยที่สุดคือ 7 คนคิดเป็นร้อยละ 2.00

ระดับการศึกษา พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 160 คนคิดเป็นร้อยละ 45.71 รองลงมา มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 45.14 และมีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนน้อยที่สุดคือ 32 คนคิดเป็นร้อยละ 9.14

ระดับตำแหน่งงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ตำแหน่งงานระดับ ประเภททั่วไปและตำแหน่งงานระดับวิชาการจำนวน 175 คนคิดเป็นร้อยละ 50.00 เท่ากัน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 158 คนคิดเป็นร้อยละ 45.14 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาทขึ้นไปจำนวน 115 คนคิดเป็นร้อยละ 32.86 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท จำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 21.71 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวนน้อยที่สุดคือ 1 คนคิดเป็นร้อยละ 0.29

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี จำนวน 141 คนคิดเป็นร้อยละ 40.29 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 9-16 ปี จำนวน 103 คนคิดเป็นร้อยละ 29.43 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 17-24 ปี จำนวน 66 คนคิดเป็นร้อยละ 18.86 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 25-32 ปี จำนวน 27 คนคิดเป็นร้อยละ 7.71 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 33 ปีขึ้นไป จำนวนน้อยที่สุดคือ 13 คนคิดเป็นร้อยละ 3.71

สถานที่พักอาศัย พบว่าบุคลากรที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี สถานที่พักอาศัย อยู่ในกรุงเทพมหานครจำนวน 255 คนคิดเป็นร้อยละ 72.86 และสถานที่พักอาศัยอยู่ในบริเวณพลและอื่นๆ จำนวน 95 คนคิดเป็นร้อยละ 27.14

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านการจูงใจประกอบด้วย

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง5ดังนี้

ตาราง5แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการสัมฤทธิ์ผล

ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านต้องการให้งานที่ท่านรับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์	4.53	0.59	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.19	0.57	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน	4.26	0.72	มากที่สุด
โดยรวม	4.33	0.51	มากที่สุด

จากตาราง 5 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ในเรื่องท่านต้องการให้งานที่ท่านรับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และ 4.26 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง6ดังนี้

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน	4.16	0.61	มาก
2. ในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น	3.97	0.68	มาก
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	3.88	0.75	มาก
โดยรวม	4.00	0.59	มาก

จากตาราง 6 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.97 และ 3.88 ตามลำดับ

3) ความก้าวหน้า

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้า นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความก้าวหน้า

ความก้าวหน้า	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา	4.06	0.66	มาก
2. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน	4.03	0.73	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.86	0.78	มาก
โดยรวม	3.98	0.62	มาก

จากตาราง 7 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อบัณฑิตด้านการจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านได้มีการพัฒนาความรู้ในงาที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ท่านได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน และท่านได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 , 4.03 และ 3.86 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ บัณฑิตภายในองค์กรในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรประกอบด้วย

1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน นำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน	3.53	0.98	มาก
2. สถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3.27	1.14	ปานกลาง
3. สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ, สถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากร	3.30	1.15	ปานกลาง
โดยรวม	3.37	1.01	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในเรื่องสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ, สถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากร และสถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.27 ตามลำดับ

2) โครงสร้างงานในการบริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ โครงสร้างงานในการบริหาร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง9ดังนี้

ตาราง9แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของโครงสร้างงานในการบริหาร

โครงสร้างงานในการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	3.85	0.73	มาก
2. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งงาน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	3.71	0.87	มาก
3. องค์กรของท่านมีระบบบริหารที่เอื้อต่อ การบังคับบัญชา	3.77	0.77	มาก
โดยรวม	3.78	0.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อ โครงสร้างงานในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่ององค์กรของท่านมีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีระบบบริหารที่เอื้อต่อการบังคับ บัญชา และองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งงานตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.85, 3.77 และ 3.71 ตามลำดับ

3) วัฒนธรรมในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ วัฒนธรรมในองค์กร โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง10ดังนี้

ตาราง10แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมในองค์กร

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ผู้นำในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมอย่างเดียว	3.75	0.82	มาก
2. องค์กรของท่านนิยมนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่ตลอดเวลา	3.71	0.87	มาก
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน	3.77	0.87	มาก
โดยรวม	3.74	0.78	มาก

จากตาราง 10 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่ององค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ผู้นำในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมอย่างเดียว และองค์กรของท่านนิยมนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้งานอยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 , 3.75 และ 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 11 ดังนี้

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	4.03	0.65	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานได้	4.04	0.62	มาก
3. ท่านมักใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดีขึ้นกว่าเดิม	4.10	0.66	มาก
โดยรวม	4.06	0.60	มาก

จากตาราง 11 พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็น ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อพิจารณา ในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านมักใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ และท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 , 4.04 และ 4.03 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและสถานที่พักอาศัย ที่แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 1.1 เพศ

H_0 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงแตกต่างกัน

ตาราง 12 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	F	P
ของบุคลากร	3.02	0.08

จากตาราง 12 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของเพศชายและหญิงไม่แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 13 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ

ตัวแปรที่ศึกษา		t-test for Equality of Means				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	df	P
Equal variances assumed	ชาย	4.00	0.75	-1.240	348	0.22
Equal variances not assumed	หญิง	4.09	0.52			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติค่าที่ (t –test) พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.22 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าเพศหญิงกับเพศชาย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.2 อายุ

H_0 : อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะ ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ Brown – Forsythe (β) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของอายุแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของอายุแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 14 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.08	3	346	0.36

จากตาราง 14 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเมื่อจำแนกตามอายุมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.36 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.27	3	0.42	1.17	0.32
	ภายในกลุ่ม	124.92	346	0.36		
	รวม	126.18	349			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.32 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.3 สถานภาพสมรส

H_0 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ Brown – Forsythe (β) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของสถานภาพสมรสแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 16 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.83	2	347	0.44

จากตาราง 16 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.44 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับ ความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 17 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรจำแนกตามสถานภาพสมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ประสิทธิภาพในการ	ระหว่างกลุ่ม	2.11	2	1.06	2.96	0.05*
ปฏิบัติงานของบุคลากร	ภายในกลุ่ม	124.07	347	0.36		
	รวม	126.18	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานภาพสมรสโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.05 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าสถานภาพสมรส ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตาราง 18

ตาราง 18 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	โสด	สมรส/อยู่ด้วยกัน	หย่าร้าง
โสด	3.99	-	-0.16* (0.02)	-0.06 (0.80)
สมรส/อยู่ด้วยกัน	4.15		-	0.09 (0.67)
หย่าร้าง	4.05			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของบุคลากรที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกับ
กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร พบว่า
บุคลากรที่มีสถานภาพโสดกับบุคลากรที่สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.02
ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 หมายความว่าบุคลากรที่สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่า
บุคลากรที่สถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดโดย
มีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

สมมติฐานข้อที่ 1.4 ระดับการศึกษา

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ Brown – Forsythe (β) โดยใช้
ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า
0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของระดับการศึกษาแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 19 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	3.34	2	347	0.04*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 19 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติทดสอบ Brown – Forsythe (β) และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett's T3 เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา		Statistic	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการ	Brown-	0.22	2	59.65	0.80
ปฏิบัติงานของบุคลากร	Forsythe				

จากตาราง 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Brown – Forsythe (β) พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.80 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.5 ระดับตำแหน่งงาน

H_0 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานประเภททั่วไปและวิชาการไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานประเภททั่วไปและวิชาการแตกต่างกัน

ตาราง 21 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	F	Sig.
	0.30	0.58

จากตาราง 21 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 ผลการทดสอบแสดงดังตาราง 22 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของระดับตำแหน่งงานประเภททั่วไป และวิชาการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 22 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	ระดับ ตำแหน่ง งาน	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
Equal variances assumed	ประเภท ทั่วไป	4.05	0.64	-0.44	348	0.66
Equal variances not assumed	ประเภท วิชาการ	4.07	0.56			

จากตาราง 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับตำแหน่งงานโดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.66 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับตำแหน่งงานวิชาการ กับระดับตำแหน่งงานประเภททั่วไป มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

H_0 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม
โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ Brown – Forsythe (β) โดยใช้
ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า
0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมี
สมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 23 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร	2.18	2	347	0.11

จากตาราง 23 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภา
ผู้แทนราษฎรเมื่อจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.11 ซึ่งมากกว่า .05
คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าความแปรปรวนในกลุ่มนี้ ไม่
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-way ANOVA ในการ
ทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบสมมติฐานใช้ระดับความ
เชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐาน
ข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน
(Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ย
ว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 24 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.43	2	0.22	0.60	0.55
	ภายในกลุ่ม	125.75	347	0.36		
	รวม	126.18	349			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.55 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่ารายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

H_0 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ Brown – Forsythe (β) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของระยะเวลาในการปฏิบัติงานแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 25 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test	df1	df2	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	0.93	4	345	0.45

จากตาราง 25 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เมื่อจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.45 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่า ความแปรปรวนในกลุ่มนี้ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจะใช้สถิติ One-way ANOVA ในการทดสอบด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบ สมมติฐานใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% และจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อค่า F-Prob. น้อยกว่า .05 และถ้าสมมติฐานข้อใดปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จะนำไปเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 26 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.92	4	0.98	2.77	0.03*
	ภายในกลุ่ม	122.26	345	0.35		
	รวม	126.18	349			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่ามีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.03 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบเชิงซ้อนโดยใช้วิธีทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) เพื่อหาค่าเฉลี่ยว่าคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางที่ 27

ตาราง 27 แสดงการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	1-8 ปี	9-16 ปี	17-24 ปี	25-32 ปี	33 ปีขึ้นไป
1-8 ปี	4.01	-	-0.03 (0.66)	-0.09 (0.26)	0.01 (0.93)	-0.55* (0.00)
9-16 ปี	4.05		-	-0.06 (0.48)	0.04 (0.72)	-0.52* (0.00)
17-24 ปี	4.11			-	0.11 (0.41)	-0.45* (0.01)
25-32 ปี	4.00				-	-0.56* (0.00)
33 ปีขึ้นไป	4.56					-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 1.8 สถานที่พักอาศัย

H_0 : สถานที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานที่พักอาศัยที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent (Independent t-test) ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Prob. (p) มีค่าน้อยกว่า 0.05

โดยจะทำการตรวจสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มก่อนโดยใช้ Levene's Test โดยมีสมมติฐานดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของสถานที่พักอาศัยกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และอื่น ๆ
ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของสถานที่พักอาศัยกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และอื่น ๆ แตกต่าง
กัน

ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานที่พักอาศัย

ตัวแปรที่ศึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	0.63	0.43

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ก็ต่อเมื่อค่า Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05 โดยทำการทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's Test พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่า .05 แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของสถานที่พักอาศัยกรุงเทพมหานครและปริมณฑล และอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานที่พักอาศัย

ตัวแปรที่ศึกษา	t-test for Equality of Means					
	สถานที่พักอาศัย	$\bar{X}$	S.D.	t	df	Sig.
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร	กรุงเทพมหานคร	4.03	0.64	-1.53	348	0.13
	ปริมณฑล และอื่น ๆ	4.14	0.46			

จากตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่าง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานที่พักอาศัยโดยใช้สถิติค่าที (t-test) จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.13 ซึ่งมากกว่า .05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่า สถานที่พักอาศัยปริมณฑล และอื่น ๆ กับสถานที่พักอาศัยกรุงเทพมหานคร มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานทางการวิจัยที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมมติฐานข้อที่ 2.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล

H_0 : ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : ความต้องการสัมฤทธิ์ผล มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 30 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	0.525*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 พบว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.525 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลมากก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

H_0 : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 31 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.528*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.528 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มากก็จะทำให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2.3 ความก้าวหน้า

H_0 : ความก้าวหน้า ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 32 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
ความก้าวหน้า	0.553*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่าความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าวข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.553 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้ามาก ก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภายในองค์กร ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สมมติฐานข้อที่ 3.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

H_0 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 33 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	0.405*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าว ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.405 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้าบุคลากรมี ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มากก็จะทำให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.2 โครงสร้างงานในการบริหาร

H_0 : โครงสร้างงานในการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : โครงสร้างงานในการบริหาร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 34 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่าง โครงสร้างงานในการบริหาร กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
โครงสร้างงานในการบริหาร	0.603*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าว ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.603 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร มากก็จะทำให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 3.3 วัฒนธรรมในองค์กร

H_0 : วัฒนธรรมในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

H_1 : วัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร สองตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ก็ต่อเมื่อ 2-tailed Probability (p) มีค่าน้อยกว่า .05

ตาราง 35 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P	ทิศทางและระดับความสัมพันธ์
วัฒนธรรมในองค์กร	0.581*	0.000	ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีค่า Probability (p) เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า .05 นั่นคือปฏิเสธ สมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าตัวแปรทั้งสองดังกล่าว ข้างต้นมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ 0.581 แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปใน ทิศทางเดียวกันกล่าวคือถ้าบุคลากรมี ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร มากก็จะทำให้บุคลากรมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง

ตาราง 36 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มี เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานที่พักอาศัย แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน		
1.1 เพศ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.2 อายุ	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
1.3 สถานภาพสมรส	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
1.4 ระดับการศึกษา	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	Brown – Forsythe
1.5 ระดับตำแหน่งงาน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test
1.6 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
1.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	One-Way ANOVA
1.8 สถานที่พักอาศัย	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน	t-test

ตาราง 36 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	สถิติ
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการจูงใจ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
2.1 ความต้องการสัมฤทธิ์ผล	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient
2.2 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient
2.3 ความก้าวหน้า	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient
สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยภายในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหารและวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร		
3.1 สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient
3.2 โครงสร้างงานในการบริหาร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient
3.3 วัฒนธรรมในองค์กร	สอดคล้องกับสมมติฐาน	Pearson product moment correlation coefficient

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ผู้วิจัยจะนำเสนอโดยแบ่งเนื้อหาออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หรือความมุ่งหมายของการวิจัยเพื่อศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการจูงใจ และเพื่อศึกษาปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้าน โครงสร้างงานในการบริหาร ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรสรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยว กับ ปัจจัย ด้านลักษณะ ส่วนบุคคล ของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร

จากการศึกษา พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 29-39 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และมีสถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุด ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี และน้อยที่สุดมีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงาน ตำแหน่งงาน ระดับประเภททั่วไป และตำแหน่งงานระดับวิชาการมีจำนวนเท่ากันรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท รองลงมา 10,001-20,000 บาท และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี รองลงมา 9-16 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 33 ปี น้อยสุดสถานที่พักอาศัย ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ในกรุงเทพมหานคร รองลงมาอยู่ในปริมณฑล และที่อื่นๆ ตามลำดับ

5.1.2 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านการจูงใจของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการศึกษา และพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผลพบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจด้านความต้องการสัมฤทธิ์ผล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมากที่สุดในเรื่องท่านต้องการให้งานที่ท่านรับผิดชอบและได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ และท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และ 4.26 ตามลำดับ ส่วนบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่อง ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานของท่าน ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดีกับหน่วยงานอื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.97 และ 3.88 ตามลำดับ

3) ด้านความก้าวหน้า พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านการจูงใจด้านความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านได้มีการพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา ท่านได้รับผิดชอบงานที่ก่อให้เกิดความรู้และมีประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน และท่านได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06, 4.03 และ 3.86 ตามลำดับ

5.1.3 ข้อมูลเกี่ยวกับ ปัจจัยภายในองค์กร ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการศึกษา และพิจารณาเป็นรายด้าน ปรากฏผลดังนี้

1) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่อง ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และบุคลากรมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในเรื่องสาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ, สถานที่พักผ่อน จำนวนเพียงพอกับจำนวนบุคลากร และสถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรของท่านมีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 และ 3.27 ตามลำดับ

2) ด้านโครงสร้างงานในการบริหาร พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่ององค์กรของท่านมีแผนการดำเนินงาน เจื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน องค์กรของท่านมีระบบบริหารที่เอื้อต่อการบังคับบัญชา และองค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งงานตาม ผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85, 3.77 และ 3.71 ตามลำดับ

3) ด้านวัฒนธรรมในองค์กร พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และเมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่ององค์กรของท่านให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงาน ผู้นำในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่มากกว่าควบคุมอย่างเดียว และองค์กรของท่านนิยมนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้งาน อยู่ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77, 3.75 และ 3.71 ตามลำดับ

5.1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และเมื่อ พิจารณาในรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นในระดับมาก ในเรื่องท่านมักใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้นกว่าเดิม ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ และท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.04 และ 4.03 ตามลำดับ

5.1.5 ข้อมูลผลการทดสอบสมมติฐาน

1. ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1.1 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานที่พักอาศัย พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎรที่มีสถานที่พักอาศัยต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.4 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรส ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากรที่สถานภาพ
 สมรส/อยู่ด้วยกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงว่าบุคลากรที่สถานภาพ สมรส/อยู่ด้วยกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ดีกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสดโดยมีผลต่างของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.16

1.5 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎรที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างไม่มี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.6 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการ
 สภาผู้แทนราษฎรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
 อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.7 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผลการเปรียบเทียบรายคู่ พบว่า บุคลากร
 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 33 ปี ขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลา
 ในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี และ 9-16 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

2. ปัจจัยด้านการจูงใจ คือ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน
 เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

พบว่า ปัจจัยด้านการจูงใจ ได้แก่ ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
 และความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีพิสัยของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)
 ระหว่าง .525 - .553 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากที่สุด
 ไปน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความต้องการสัมฤทธิ์ผล
 ตามลำดับ

3. ปัจจัยภายในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี พหุคูณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่าง .405 - .603 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ โครงสร้างงานในการบริหาร วัฒนธรรมในองค์กร และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยด้านลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 29-39 ปีสถานภาพส่วนใหญ่ มี สถานภาพโสด รองลงมา มีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน และมีสถานภาพหย่าร้างน้อยที่สุดระดับ การศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และ น้อยที่สุดมีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ระดับตำแหน่งงาน ตำแหน่งงานระดับประเภททั่วไป และตำแหน่ง งานระดับวิชาการมีจำนวนเท่ากันรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001- 30,000 บาท รองลงมา 10,001-20,000 บาท และน้อยที่สุด มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาทระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี รองลงมา 9- 16 ปี และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 33 ปี น้อยสุดสถานที่พักอาศัย ส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ใน กรุงเทพมหานคร รองลงมาอยู่ในปริมณฑล และที่อื่นๆ ตามลำดับ

5.2.2 ปัจจัยด้านการจูงใจของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เพราะทุกคนล้วนแล้วแต่ปรารถนาที่จะทำงานที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และการที่องค์กร จะบรรลุเป้าหมายของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลได้นั้นส่วนหนึ่งจะต้องมาจากการที่บุคลากรมีขวัญกำลังใจและความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญ (สมยศ แยมเพื่อน 2551) และสอดคล้องกับศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ(2548) ที่กล่าวว่า ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: NAff) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน

2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะประสิทธิภาพจากการทำงานจะเกิดขึ้นได้ ส่วนหนึ่งต้องการจากบรรยากาศที่ดีในสถานที่ทำงาน และสิ่งหนึ่งที่สำคัญก็คือเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับอทิทยา เสนะวงศ์. (2555) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เนื่องจากสภาพบรรยากาศของการทำงานร่วมกันที่ดี เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ และมีความสุขกับการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานตามมา

3) ความก้าวหน้า ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะบุคลากรมี การพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดเวลา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้าในสายงานอย่างเพียงพอและเหมาะสมซึ่งสอดคล้องกับ ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ที่กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานหมายถึงแรงผลักดันทั้งจากภายนอกและภายในซึ่งช่วยกระตุ้นทิศทางหรือแนวทางของพฤติกรรมให้บุคคลกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเต็มใจและเป็นไปตามแรงจูงใจของบุคคล

5.2.3 ปัจจัยภายในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากสถานที่ทำงาน และสาธรรณูปโภคพื้นฐานปัจจุบันมีจำนวนค่อนข้างจำกัดเมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็นโดยรวม และอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับ สิริอร วิชชาวุธ (2544) ที่กล่าวว่า สภาพของการปฏิบัติงานหมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น การปฏิบัติงาน อ่านหนังสือ เป็นต้น

2) โครงสร้างงานในการบริหาร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ มีแผนการดำเนินงาน เจื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน รวมถึงระบบการบริหารและการติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบซึ่งสอดคล้องกับ Robert K. Merton (ค.ศ. 1910 – 2003) ได้จำแนกหน้าที่ทางสังคม ดังนี้คือ หน้าที่หลัก (Manifest) หน้าที่รอง (Latent) หน้าที่ที่ไม่พึงปรารถนา (Dysfunctional)ซึ่งจะส่งผลความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม

3) วัฒนธรรมในองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานฯ ให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยนำความรู้ และเครื่องมือใหม่ๆ มาใช้กับการปฏิบัติงาน อันมีส่วนช่วยให้ลูกน้องสามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ซึ่งสอดคล้องกับ Denison (1990) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยม ความเชื่อ และหลักการพื้นฐาน ที่ทำหน้าที่ในฐานะเป็นรากฐานของระบบการจัดการองค์กร และเสริมแรงให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน

5.2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจวิธีปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการศึกษพบว่า บุคลากรสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีระดับประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านความ ขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน และความซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร อยู่ในระดับสูง

5.2.5 ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานที่พักอาศัย ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ ชูเกียรติ ยิ้มพวง (2554) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้สามารถอธิบายได้ว่า ลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ด้านเพศ สถานที่พักอาศัย สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่ติดตัวมาตั้งแต่ก่อนที่จะมาปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร และไม่มีการเปลี่ยนแปลงเมื่อมาปฏิบัติงานที่นั่นจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่อย่างใด เช่นเดียวกับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะว่า ปัจจัยทั้ง 2 ประการ เป็นปัจจัยที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้เป็นปกติว่าตนเองอยู่ในระดับใดจึงไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

แต่จากผลการวิจัย พบว่าบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรที่มีสถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 33 ปี ขึ้นไปมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สูงกว่า ผู้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-8 ปี และ 9-16 ปี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 สอดคล้องกับ อรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีความสัมพันธ์กับระดับประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถอธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานกว่าย่อมเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ในหน้าที่การงานของตน มีทักษะในการแก้ปัญหา การวางแผนการทำงาน รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์บุคลากรฝ่ายต่างๆ มากกว่าบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั่นเอง

5.2.6 ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านการจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยด้านการจูงใจ คือ (1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และ (3) ความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และความต้องการสัมฤทธิ์ผล ตามลำดับ จะเห็นว่า (1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความต้องการสัมฤทธิ์ผลมาก จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ แมคเคลแลนด์ (McClelland, s Achievement Motivation Theory) ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ (2548) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์ในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับสังคม ผลของการศึกษาสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการอยู่ 3 ประการ คือ 1) ความต้องการสัมฤทธิ์ผล (Need for Achievement: NAff) เป็นแรงขับเพื่อจะทำงานที่กระทำประสบผลสำเร็จดีที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน 2) ความต้องการความรักและความผูกพัน (Need for Affiliation: NAff) เป็นความปรารถนาที่จะส่งเสริมและรักษาสัมพันธ์ภาพอันอบอุ่นเพื่อความเป็นมิตรกับผู้อื่น คล้ายกับความต้องการทางสังคมของมาสโลว์ 3) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power: NPow) เป็นความต้องการที่จะทำให้คนอื่นมีความประพฤติดีหรือมีพฤติกรรมตามที่ต้องการหรือต้องการที่มีอำนาจในการบังคับบัญชาและมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น (2) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมาก จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ พรทิพย์สุตย๊ะ (2550) ที่กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation with Superior, Subordinate and Peers) เป็นปัจจัยที่สำคัญในการทำงาน (3) ความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีความก้าวหน้ามาก จะทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สุภาพ กันธิมา (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งพบว่าความปรารถนาในความก้าวหน้าของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในงาน

5.2.7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยภายในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยภายในองค์กร คือ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โครงสร้างงานในการบริหาร และวัฒนธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด คือ โครงสร้างงานในการบริหาร วัฒนธรรมในองค์กร และ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ จะเห็นว่า (1) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มาก ก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ สิริธร วิชชาวุธ (2544) ที่กล่าวว่า สภาพของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมรอบๆ ตัว เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ดังนั้นสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น(2) โครงสร้างงานในการบริหาร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมี ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร มาก ก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ James (1988, อ้างถึงใน Hersey & Blanchard, 1972) ที่กล่าวว่า ความสำคัญในด้านที่เกี่ยวข้องกับ โครงสร้างการบริหารงาน ช่วยให้การดำเนินงานมีความเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ ทั้งยังสามารถจัด ปัญหา ความขัดแย้งในการบริหารงาน การจูงใจจะช่วยให้อำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งเอื้ออำนวยต่อการสั่งการ (3) วัฒนธรรมในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร มาก ก็จะทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับ Schein (2004) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนของฐานคติพื้นฐานร่วม ซึ่งได้รับการเรียนรู้จากองค์กรในฐานะที่เป็นสิ่งที่สามารถแก้ปัญหาของการปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอกและการบูรณาการสิ่งที่อยู่ภายในองค์กร ดังนั้นแบบแผน วัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

ผลจากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร” ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านต่างๆ และความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความต้องการสัมฤทธิ์ผล กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรจัดอบรมเพื่อให้ความรู้ และเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรในสายงานที่ปฏิบัติ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
2. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันผู้วิจัยจึงเสนอว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรมีแผนงาน งาน/โครงการ กิจกรรมสานสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม และการอบรมในส่วนงานที่ต้องประสานหรือสัมพันธ์กัน
3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ความก้าวหน้า กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันผู้วิจัยจึงเสนอว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรชี้แจงหรืออบรมบุคลากรเพื่อจะได้เกิดความเข้าใจร่วมกัน มีการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น อันจะนำไปสู่การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานในองค์กร และการประสานงานที่ดีภายในและภายนอก
4. จาก ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันผู้วิจัยจึงเสนอว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรควรจะทำการศึกษาสำรวจสภาพแวดล้อม ขนาดของพื้นที่ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกด้านสาธารณูปโภคพื้นฐาน เพื่อการจัดทำแผนปฏิรูปราชการ และเหตุผลในการขอจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ดำเนินงานปรับปรุงสภาพแวดล้อม สถานที่ปฏิบัติงาน และสาธารณูปโภคพื้นฐานในสำนักงานฯ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอกับจำนวนบุคลากรทั้งในปัจจุบัน และอนาคต

5. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านโครงสร้างงานในการบริหาร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเสนอว่าสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรมีการแจ้งแผนงานการดำเนินงาน นโยบายประจำปีของสำนักงานฯ ให้บุคลากรในสำนักงานฯ ได้ทราบ อาจจะโดยการแจ้งเวียน หรือทำเป็นประกาศพร้อมทั้งมีการอบรมความรู้เกี่ยวกับระบบงานในภาพรวม และด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อจะได้สอดคล้องกับแผนงาน เจื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ราชการกำหนด อันจะส่งผลต่อระบบโครงสร้างในการบริหารที่เอื้อต่อการบังคับบัญชา และการเลื่อน ตำแหน่งงานตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

6. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ด้านวัฒนธรรมในองค์กร กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ผู้วิจัยจึงเสนอว่า สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร อาจโดยการให้ผู้บริหารลงมารับรู้หรือให้กำลังใจด้วยการรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่าง ใจ เป็นกลาง การให้ความเป็นธรรม ตลอดจนการส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากร ไม่ ว่าจะเรื่องความรู้ เทคโนโลยี หรือเครื่องมือใหม่ ๆ เพื่อรองรับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ทั้งนี้ เพื่อที่จะทำให้อำนาจสามารถนำศักยภาพ ที่มี อยู่ในตัวออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ อันจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน และภาพลักษณ์ที่ดีของสำนักงานฯ สืบไป

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรในตัวแปรอื่นๆ เช่น ทักษะในการปฏิบัติงาน บุค ลิกภาพผู้นำ องค์ประกอบในการจัดการ เพื่อจะได้ครอบคลุมและสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต่อองค์กร

2. การศึกษาครั้งต่อไปอาจนำกรอบแนวคิดที่ใช้ครั้งนี้ไปใช้ใหม่ โดยมีการปรับคำถาม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงไป เพื่อสามารถนำผลวิจัยไปปรับใช้ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2546). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย** .
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2551). **การวิเคราะห์สถิติ : สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย** .
กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.
- เกศรา รักชาติ. (2549). **องค์กรแห่งการตื่นรู้**. กรุงเทพฯ: บริษัท เนชั่นมัลติมีเดีย กรุ๊ป จำกัด.
- เกษวลี สังขทิพย์. (2556). **การปรับโครงสร้างองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการเงิน และการบัญชีขององค์กรอิสระ**. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- จารุวรรณ ประดา. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ลักษณะ สร้างสรรค์ ความพร้อมขององค์การกับความยืดหยุ่นผูกพันขององค์การ ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลจิตเวชชานานิพนธ์ ปรินญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). **การศึกษาปัจจัยกระบวนการบริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2 – 7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่**. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชัยศิริ จันทรรักษา. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองปราจีนบุรี อำเภอเมือง จังหวัดปราจีนบุรี**. รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- ชาญศิลป์ วาสนุมา. (2546). **แรงจูงใจและความต้องการความสมหวังในชีวิตของการ เป็น คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ปรินญานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554)**แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทบางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี** หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2544). **การวิจัยเพื่อการเรียนรู้**. กรุงเทพฯ : ทิปปลิเคชั่น.
- _____. (2544). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์.

ณรงคิทธิย์ แสงทอง. (2553). **วัฒนธรรมองค์กรคุณค่าที่ซื้อหาไม่ได้ แต่สร้างได้**. นนทบุรี: ไร่ดีดี พรีเมียร์.

ณัฐมล เลิศชลิตานนท์. (2551) **ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร**
กรณีศึกษา : พนักงานธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน) ฝ่ายธุรกิจต่างประเทศ
สำนักงานใหญ่. วารสาร การเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ ปี ที่1 เล่มที่ 3
 มหาวิทยาลัยรังสิต.

ณัฐธิดา ชูเจริญพิพัฒน์. (2555). **วัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ**
พนักงานไทยพาณิชย์ เขตนครสวรรค์ . การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ทวิวรรณ อินดา. (2546). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพัน**
ต่อองค์การของข้าราชการสายสนับสนุนวิชาการวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2547) . **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่** . (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร :
 สำนักพิมพ์แพรวพริ้นติ้ง.

ทิวา ปฏิญาณสัจ. (2553). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในทัศนะของพนักงาน**
บักชีซูเปอร์เซ็นเตอร์ สาขาสำโรง. กรุงเทพฯ: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี
 สารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เทียนชัย ไชยเศรษฐ. (สิงหาคม 2552). **คำนิยามคืออะไรและสำคัญอย่างไร, spirit บ้านเรา**, ปีที่ 25
 ฉบับที่ 475.

ธีรภูมิ เอกะกุล. (2543). **ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์**.
 อุดรราชธานี : สถาบันราชภัฏอุดรราชธานี.

นครชัย อินทจักร. (2552) **คุณภาพชีวิตข้าราชการนายทหารชั้นประทวนของกองบัญชาการ**
ช่วยรบที่ 3 กรณีศึกษากองพันทหารขนส่งที่ 23 กองบัญชาการช่วยรบที่ 3 .
 งานค้นคว้าวิจัยอิสระ : สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

นรินทร์ จันทน์หอม และสิทธิชัย ตันศรีสกุล. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**
ธนาคารออมสินสาขาในสังกัดธนาคารออมสินเขตกาฬสินธุ์ การเมืองการปกครอง
 ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 มีนาคม – สิงหาคม 2557 กิจการสาธารณะ (Public Affairs).

บรรยงค์ โตจินดา.(2543).**ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: รวมสาส์น.

บุญธรรม กิจปรีดาสุทธิ. (2543). **การวัดและการประเมินผลการเรียนการสอน** . กรุงเทพฯ :
 ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). **วิธีวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: พี.เอ็น.การพิมพ์.
- ปกรณ ลัมโยธิน. (2557). **การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการจัดการความรู้ระดับบัณฑิตศึกษา : การวิจัยแบบผสมผสานวิธี**.
- ปกรณ วามวานิชย์. (2553). **คุณภาพชีวิตของประชาชน : กรณีศึกษาตำบลวารินชำราบ และตำบลแสนสุขอำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- ปริศนา พิมพ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอดุพนม จังหวัดนครพนม**. การประชุมวิชาการ และเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ “สร้างสรรค์และพัฒนา เพื่อก้าวหน้าสู่ประชาคมอาเซียน” ครั้งที่ 2 18-19 มิถุนายน 2558 ณ วิทยาลัยนครราชสีมา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา : ภาคโปสเตอร์.
- ปวีณา สีนุพันธ์. (2546). **แรงจูงใจในการทำงานและบุคลิกภาพการปรับตัวเพื่อสู่ความเป็นเลิศของผู้ใช้วิชาชีพบัญชีในหน่วยงานราชการและหน่วยงานเอกชน ในอำเภอเมืองลำพูน** การค้นคว้าแบบอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ : จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณราย ทวีพะระภา. (2529). **“การจูงใจ” จิตวิทยาการบริหารบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรรัตน์ รัตนศิริวงศ์. (2552). **พยาบาลวิชาชีพ 7 ศูนย์บำบัดรักษายาเสพติดส่งชนวนคิดวัฒนธรรมองค์กร**. (ออนไลน์ 2559).
- พลู เดชะรินทร์. (2549). **องค์กรอัจฉริยะ** (Online). Available From: <http://www.e-apic.com/article/Seven.htm> [11กรกฎาคม 2551]
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2552). **องค์การและการบริหารจัดการ**. นนทบุรี: ริงค์ ปียอนด์บุ๊กส์.
- พิทยา บวร. (2540). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พูลพันธุ์ ด้วยสวัสดิ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ**.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). **แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์การ : กรณีศึกษา กอง บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. (ออนไลน์ 2559).

รุจารินทรจิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). **อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขต**

กรุงเทพมหานคร. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ

ปีที่ 2 ฉบับที่ 4 ตุลาคม – ธันวาคม 2555.

ลติกา จงพาณิชย์เจริญ. (2555). **ความพึงพอใจของลูกค้าต่อการให้บริการของธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สาขาอำเภอแม่จัน จังหวัดเชียงราย**

วิจัยปัญหาเศรษฐกิจปัจจุบัน คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิจารณ์ พานิช. (2550). **วิถีแห่งองค์กรอัจฉริยะ.** จุลสารอุตสาหกรรมสัมพันธ์. 73. 2-3.

วิเชียร วิทยอุดม. (2550). **องค์กรและการจัดการ.** กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2554). **ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์.** กรุงเทพฯ :

โรงพิมพ์ วิจิตรหัตถการ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2548). **ทฤษฎีองค์กร.** กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.

ศุภลักษณ์ ตรีสุวรรณ. (2548). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การสวนพฤกษศาสตร์**

การค้นคว้าแบบอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองและการปกครอง,

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศักรินทร์ วิชาธรรม. (2552). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสืบสวนปราบปราม**

อาชญากรรม ของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 7.

บริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ**

บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.

สมยศ นาวิการ. (2541). **การบริหารเชิงกลยุทธ์และนโยบายเชิงธุรกิจ** . พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตะวันออก.

สมยศ นาวิการ. (2543) **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ** กรุงเทพมหานครโรงพิมพ์กรุงเทพมหานคร.

สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ. บรรณกิจ.

สมยศ แยมเื่อน. (2551). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ**

บริษัทเอเซีย มาร์ตินเซอร์วิส จำกัด (มหาชน)

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์.** กรุงเทพฯ :

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2549). **สังคมวิทยาองค์การ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.(2553). **คุณภาพชีวิตของคนไทยมาวิเคราะห์**.

สำนักพัฒนาบุคลากร สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2559). **สถิติข้าราชการสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**.

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2555). **คุณภาพชีวิตของคนไทย ปี 2555**.

สิริอร วิชาวุธ. (2544). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. กรุงเทพฯ :

สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุนทรีพร อาพลพร, ภิเชก จันทรเอี่ยม และอรสา โกศลานนทกุล. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงาน**

ของข้าราชการครู จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สารบัณฑิตศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1

กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม 2552.

สุรพงษ์ มาลี. (2550). **วัฒนธรรมแห่งการเป็นองค์กรแห่งการตื่นรู้: แนวทางใหม่ในการบริหาร**

และพัฒนาทรัพยากรบุคคล. วารสารข้าราชการ. 4. 40-45.

หทัยรัตน์ ต้นสุวรรณ. (2550). **ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ความจงรักภักดีต่อองค์กร และ**

บรรยากาศในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานการนิคม

อุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยสำนักงานใหญ่ ฐานันท์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อติยา เสนะวงศ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ**

และระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย.

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัย หอการค้าไทย.

อภิขยา บุญเจริญ. (2556). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**.

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร**

สำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง

วิชาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม)

คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อรุณ รักธรรม. (2536). **การพัฒนาองค์กร : แนวความคิดและการประยุกต์ใช้ในระบบ**

สังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจฉกุล(2539).มาตรฐาน 11 ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
อัจฉรา บุปผามาลา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน**

บริษัทอุตสาหกรรมพรมไทยจำกัด (มหาชน) สารนิพนธ์ :

หลักสูตรปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อุทัย เลานหิเชียร. (2543). **รัฐประศาสนศาสตร์ ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ** .(พิมพ์ครั้งที่ 6).

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมาธรรม.

Cameron, K.S.& Quinn, R.E. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**,
Massachusetts, MA: Addison-Wesley.

Denison, Daniel R. (1990). **Corporate culture and organizational effectiveness**. New York :
John Wiley Publisher.

Hartung.(2001). **Small sample properties of test on homogeneity in one-way ANOVA
and meta-analysis**.Statist Papers.

Herzberg, Frederick and others.(1959). **The Motivation to work**. New York : John Wiley and
Sons.

Keppel, G. (1982)**Design and analysis: A researcher's handbook** (2md ed.). Englewood
Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Mager, R.F. and Besch, (1967).**Developing Vocational Instruction** Belmont :
FearonPublishing.

Maslow, Abraham M. 1954.**Motivation and Personality**. New York : Harper and Row.

Moorhead, G., & Griffin, R. W. (1995).**Organizational behavior :Managing people
and organizations**. Boston, MA: Houghton Mifflin Co.

Ravasi, D. and Schultz, M. (2006).**Responding to organization identity threats: Exploring the
role of organization culture**.Academy of Management Journal.

Robbins, S.P.(3rd ed.) (2001). **Fundamentals of Management :Essential Concepts and
Applications**. N.T. : Prentice Hall.

Schein, E H. (2004).**Organizational Culture and Leadership** (3rded.). Sanfanciso, CA:
Jossey – Bas.

Senge, Peter M. (1990). **The Fifth Discipline :The Art and Practice of the Learning
Organization**. New York : Doubleday.





ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการสนใจ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจงโปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อและให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 18 – 28 ปี

☐ 29 – 39 ปี

☐ 40 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3 . สถานภาพสมรส

☐ โสด

☐ สมรส/อยู่ด้วยกัน

☐ หย่าร้าง

4

. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ☐ ปริญญาตรี
- ☐ สูงกว่าปริญญาตรี

5

. ระดับตำแหน่งงาน

- ☐ ประเภททั่วไป (ปฏิบัติงาน/ชำนาญงาน/อาวุโส)
- ☐ ประเภทวิชาการ (ปฏิบัติการ/ชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ/ทรงคุณวุฒิ)

6

. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ☐ ต่ำกว่า 10,000 บาท
- ☐ 10,001 – 20,000 บาท
- ☐ 20,001 – 30,000 บาท
- ☐ 30,001 ขึ้นไป

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1 - 8 ปี
- ☐ 9 - 16 ปี
- ☐ 17 - 24 ปี
- ☐ 25 - 32 ปี
- ☐ 33 ปีขึ้นไป

8. สถานที่พักอาศัย

- ☐ กรุงเทพมหานคร
- ☐ ปริมณฑล และอื่น ๆ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการงานใจ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ปัจจัยด้านการงานใจ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ความต้องการสัมฤทธิ์ผล					
1. ท่านต้องการให้งานที่ท่านรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
3. ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อหัวหน้างานแสดงความที่ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
1. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากเพื่อนร่วมงานของท่าน					
2. ในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดี กับหน่วยงานอื่น					
3. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
3. ความก้าวหน้า					
1. ท่านได้มีการพัฒนาความรู้ในงานที่ปฏิบัติ อยู่ตลอดเวลา					
2. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ก่อให้เกิดความรู้ และมีประสบการณ์ใหม่แก่ท่าน					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนด้านความก้าวหน้า ในสายงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านพอใจในสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ในองค์กรของท่าน					
2. สถานที่ปฏิบัติงานในองค์กรของท่าน มีขนาดที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
3. สาธารณูปโภคพื้นฐาน ได้แก่ ห้องน้ำ, สถานที่พักผ่อน มีจำนวนเพียงพอกับจำนวน					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ปัจจัยด้านโครงสร้างงานในการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. องค์กรของท่าน มีแผนการดำเนินงาน เงื่อนไข ระเบียบ และข้อบังคับ ที่ชัดเจน ในการปฏิบัติงาน					
2. องค์กรของท่านมีการเลื่อนตำแหน่งงาน ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ					
3. องค์กรของท่านมีระบบบริหารที่เอื้อต่อ การบังคับบัญชา					

ส่วนที่ 5 ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ผู้นำในองค์กรของท่านมีส่วนช่วยให้ลูกน้อง สามารถใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ มากกว่าควบคุมอย่างเดียว					
2. องค์กรของท่านยินยนำสิ่งใหม่ ๆ มาใช้งาน อยู่ตลอดเวลา					
3. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับ ผลการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 6 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความของคำถามแต่ละข้อ และให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง ☐

ให้ตรงกับข้อมูลของท่านมากที่สุด หรือกรอกข้อมูลในช่องว่างให้ตรงกับข้อมูลของท่าน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (5)	เห็นด้วย (4)	ไม่แน่ใจ (3)	ไม่เห็นด้วย (2)	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง (1)
1. ท่านเข้าใจวิธีปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง					
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่อง ในการปฏิบัติงานได้					
3. ท่านมักใช้ความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ดีขึ้นกว่าเดิม					



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

1. อ.ดร. ไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2. อ.ดร. ธนภูมิ อติเวทิน อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
3. อ.จิตอุษา ชันทอง อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ





ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือเพื่อการวิจัย

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล

นางสาวสุพัตรา ปรางบาง

วันเดือนปีเกิด

28 เมษายน 2522

สถานที่เกิด

กรุงเทพฯ

สถานที่อยู่ปัจจุบัน

5/35 หมู่ 4 ซอยชินเขต 2/38 ถนนงามวงศ์วาน

ตำบลทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2544

บชบ. (บัญชี)

จากมหาวิทยาลัยศรีปทุม

พ.ศ. 2559

บธ.ม. (การจัดการ)

จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

