

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง
อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด**
**Performance Efficiency of Central Personnel at the Ratchadaphisek Building
in the Office of the Attorney General**

ธิดาพร ดุงาม

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

1st Thidaporn Doongarm

E-mail: Phung_o_o@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ สังกัดส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 196 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ (t-test) แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และแบบสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยด้านอื่น ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General 2) to study the performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General by personal factors 3) to study performance factors that promote performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General

The sample group was 196 people of public prosecutor and Administrative officer under the central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General with different age education level and work experience caused different the performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General. And central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General with different gender and status did not caused different the performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General. Moreover, performance factors including motivation factors as follows, work success aspect, acceptance aspect, and work characteristics aspect and supporting factors as follows, organization policy and administration and salary and welfare affecting the performance efficiency of central personnel at the Ratchadaphisek Building in the Office of the Attorney General.

Keywords: Performance Efficiency; Office of the Attorney General's Central Personnel at the Ratchadaphisek Building

บทนำ

แนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) เป็นการบริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ มีมาตรฐานวัดได้ใช้กลไกการตลาดเปิดโอกาสในการแข่งขันทั้งภาคเอกชนและภาคประชาชนในการเข้าร่วมการลงทุนอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ การให้บริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ดังนั้น เพื่อให้ระบบราชการมีความสอดคล้องกับแนวคิดการปฏิรูประบบราชการควรมีลักษณะ คือ รัฐจะมีบทบาทหน้าที่เฉพาะในส่วนที่จำเป็นจะต้องทำเท่านั้นเพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนและชุมชนมีบทบาทมากขึ้น มีการบริหารจัดการภายในภาคราชการที่มีความรวดเร็วคุณภาพสูง และมีประสิทธิภาพมีการจัดองค์กรที่มีความกะทัดรัด คล่องตัว และปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เน้นการทำงานที่ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือตามลักษณะของการทำงานที่ทันสมัย ใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงาน มีการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพสูง ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีประชาชนเป็นเป้าหมาย มีกลไกการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย มีระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

เพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ เต็มใจมารับราชการอย่างมืออาชีพ มีวัฒนธรรมองค์กร และมีบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม มีความโปร่งใส และตรวจสอบได้

การบริหารจัดการภาครัฐเป็นนวัตกรรมทางการบริหารอย่างหนึ่ง เพื่อดำเนินการขับเคลื่อน การปฏิรูประบบราชการไทยได้มีการประยุกต์ใช้เป็นหลักคิด หลักปฏิบัติ โดยมีเป้าประสงค์หลักของการ พัฒนาระบบราชการไทย คือ พัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชนที่ดีขึ้น ปรับบทบาทภารกิจให้มีความ เหมาะสม ยกระดับขีดความสามารถ และมาตรฐานการทำงานให้เทียบเท่าเกณฑ์สากล และตอบสนองต่อการ บริหารปกครองอย่างมีประสิทธิภาพ (ฉัตรชัย นาถอำพล, 2563)

ปัจจุบันการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานภาครัฐและเอกชน และให้ความสำคัญมากขึ้น ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และ ทักษะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะต่างๆ ให้แก่พนักงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการ ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ความสำเร็จหรือล้มเหลวของธุรกิจจะเป็นไปในทางใดนั้นทรัพยากรบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการผลักดันให้ผลงานเป็นไปในทางใดทางหนึ่งได้เสมอคนจะทำงานให้ได้ผล และมี ประสิทธิภาพเพียงใดก็ต้องอาศัยเทคนิคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรนั้นๆ โดยเริ่มตั้งแต่การสรรหา และคัดเลือกพนักงานเพื่อมาปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเลือกจากคนที่มีความรู้ ความสามารถ และเมื่อเลือกได้แล้ว ก็ต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่สนับสนุนให้บุคคลผู้นั้นปฏิบัติงานให้ก่อเกิดประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยดังกล่าว ที่สำคัญ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร องค์กรจึงได้ให้ความสำคัญต่อบุคลากร โดยกำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรในอุตสาหกรรมให้มีฝีมือ และ ประสิทธิภาพในการทำงานแนวทางสำคัญในการพัฒนาบุคลากรขององค์กรก็คือ “การฝึกอบรม” การฝึกอบรมเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาพนักงานให้เกิดประสิทธิภาพต่อการทำงานโดยมุ่งพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ การฝึกอบรมจึงเป็นกรรมวิธีอย่างหนึ่งของผู้บริหารเพื่อใช้พัฒนาพนักงาน การฝึกอบรม ต่างจากการศึกษาโดยทั่วไปตรงที่การศึกษานั้นเป็นการให้ความรู้พื้นฐานทั้งในด้านสังคม วัฒนธรรม เชาวน์ปัญญา และสุขภาพเพื่อให้คนเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อม และเข้าใจที่จะเลือกประกอบอาชีพตามความ ถนัดและความสนใจ ในขณะที่การฝึกอบรมนั้นมุ่งที่จะให้คนสามารถปรับตัวเข้ากับงานที่ปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น งานเทคนิค งานบริหาร งานธุรการ งานวิชาการ ซึ่งเป็นระบบเฉพาะแต่ละคน (พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา, 2557)

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการ ดำเนินการอื่น และเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา และเป็นผู้แทนนิติบุคคล ซึ่งเป็น หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ให้ความ ช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการตามกฎหมาย ตลอดจนการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชน และหน่วยงาน ผู้มีส่วนได้เสียต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงาน ทางกฎหมายทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งในการดำเนินงานจะต้องมีการประสานงานความร่วมมือกับทุกฝ่าย

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการ โดยข้าราชการจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ ซึ่งข้าราชการอัยการหรือพนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมาย อื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ ส่วนข้าราชการธุรการจะมีหน้าที่สนับสนุนในการอำนวย ความสะดวกให้กับพนักงานอัยการ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบผู้ปฏิบัติงาน ต้องตระหนักถึงภารกิจเป้าหมายขององค์กร ต้องมีความรับผิดชอบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้อง ละเอียด รอบคอบ แต่เนื่องด้วยภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานเพิ่มขึ้น อัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับลักษณะงาน และภาระงาน จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดจากปัญหาต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ส่งผลให้ คุณภาพงานลดต่ำลง รวมถึงการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน แต่ในทาง

ปฏิบัติงานมีลักษณะต้องพึ่งพาซึ่งกันและกัน ทำให้ผลสำเร็จของงานยังไม่ได้เท่าที่ควร นอกจากนี้ บุคลากรส่วนใหญ่ยังยึดติดกับรูปแบบการทำงานในรูปแบบเดิมๆ และบางแห่ง ยังมีอุปสรรคของการประสานงานกันทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก จึงทำให้ในภาพรวมยังขาดประสิทธิภาพ (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562)

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก เนื่องจากการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลนั้น ส่วนหนึ่งต้องมาจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพราะบุคลากรมีส่วนสำคัญในการสนับสนุน และประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาเป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ รวมทั้งสิ้นจำนวน 384 คน (ข้อมูลจากสมุดนัดความอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2564) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 196 คน

2. ด้านเนื้อหา คือ เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบาย และการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

ทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจากตำรา เอกสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวิจัย โดยนำเสนอเนื้อหาในหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ประสงค์ ตรีกุลแสงเงิน (2550, น.17 – 18 อ้างแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์, 2540) มีเทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานแต่ละคน ได้เป็น 7 ด้าน ประกอบด้วย
 1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) เป็นการกำหนดความมากน้อยเป็นมาตรฐานของการมอบหมายงานให้กับพนักงานรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่กำหนดไว้ อาศัยได้จากผลสำเร็จกับงานที่ตรงเวลา ประสิทธิภาพผลต่างๆ การตรวจสอบผลงานที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าพนักงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด
 2. คุณภาพงาน (Quality of Work) คือ ความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง
 3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือ การที่ผู้ทำงานมีความรู้ ความเข้าใจอย่างชัดเจนของคู่มือวิธีการปฏิบัติงาน รวมทั้งการนำทักษะ เทคนิคต่างๆ ที่มีความจำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานของตนเอง และงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างดีที่สุด
 4. คุณภาพลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือ พฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคล ซึ่งแสดงออกมาทางบุคลิกภาพ การแต่งกาย กิริยาท่าทาง วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลือสังคม ความซื่อสัตย์สุจริต ในงานของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และงานขององค์กร
 5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperation) คือ ผู้ทำงานมีความสามารถ และเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน ให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน ให้ความสนทนากับเพื่อนร่วมงาน สามัคคีกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน
 6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือ การที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา และองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำ ไว้วางใจได้ในงาน และเรื่องอื่นๆ
 7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ ทั้งในงานที่ทำ และงานที่เกี่ยวข้อง กล้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล
- แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเกิดพร้อมหลายๆ ปัจจัยที่รวมกันขึ้นเพื่อกระทำการสิ่งใดให้บรรลุเป้าขององค์กรของคนทุกคนที่ร่วมมือกันทำงานนั้นๆ ให้เกิดประสิทธิผลอย่างสูงสุดได้มาตรฐาน และใช้ต้นทุนในการปฏิบัติงานที่น้อยมาก แต่ได้ผลมากยิ่งขึ้นกว่าดังที่ทุกคนได้ร่วมกันปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีอย่างเดียวกัน

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เชาว์ โรจนแสง (2554) ได้สรุปว่า การจัดการองค์การในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างนำหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์มาใช้ เพื่อความอยู่รอดสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และประสิทธิภาพในการดำเนินการองค์การต่างๆ จึงมีความประสงค์ที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นทุนทางปัญญา (Intellectual capital) ซึ่งหมายถึง ผลรวมของความรู้ (Knowledge) ความชำนาญ (Expertise) และกำลังความสามารถ (Ability) ของทรัพยากรมนุษย์จากการสำรวจของวารสาร Fortune พบว่า ธุรกิจขนาดใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประสบความสำเร็จ คือ ธุรกิจที่สามารถสร้างความน่าเชื่อถือ เป็นที่สนใจสามารถจูงใจ และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถพิเศษหรือมีพรสวรรค์ (Talent) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การองค์การต่างๆ ต่างมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทุกระดับ ป้องกันความล่าช้า และเพื่อเตรียมตัวสำหรับการขยายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการเรียนรู้ (Learning Experience) เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวทรัพยากรมนุษย์ ที่มีผลเกี่ยวกับงานอย่างถาวรที่ช่วยให้เกิดการปรับปรุงคุณลักษณะต่างๆ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น ความรู้ ทักษะ ทักษะคน และพฤติกรรมในการทำงาน รวมทั้งความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา การที่องค์การต่างๆ มีวัตถุประสงค์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังกล่าว แต่ละองค์การจึงพยายามคิดค้นวิธีการ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การจำแนกประเภทของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาจจำแนกได้ตามแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งเพิ่มประสบการณ์และการเรียนรู้ให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการศึกษา (Education) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม (Training) และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนา (Development) ซึ่งการฝึกอบรมจะเน้นการพัฒนางานในปัจจุบันการศึกษาจะเน้นการพัฒนางานในอนาคต และการพัฒนาจะเน้นการพัฒนางานเพื่อการเปลี่ยนแปลง

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งการปรับปรุงพฤติกรรมทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การพัฒนาปัจเจกบุคคล (Individual development) การพัฒนาสายอาชีพ (Career development) และการพัฒนาองค์การ (Organization development) การพัฒนาปัจเจกบุคคลเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งเพิ่มประสบการณ์การเรียนรู้ และการปรับปรุงพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม การพัฒนาสายอาชีพเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาที่เน้นการเตรียมความพร้อม และสร้างโอกาสให้กับทรัพยากรมนุษย์

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ประเภทมุ่งพัฒนาองค์การให้เป็นองค์การการเรียนรู้ (Learning organization) เป็นการบูรณาการการเรียนรู้กับงานเข้าด้วยกันอย่างต่อเนื่องทั้งระดับบุคคลกลุ่มและองค์การ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมุ่งพัฒนาองค์การเป็นสิ่งที่ต่อเนื่องมาจากการพัฒนา โดยการศึกษาการอบรม การพัฒนาปัจเจกบุคคล และการพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การมุ่งที่ทรัพยากรมนุษย์ทั้งหมดในองค์การการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อาศัยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ เน้นการกำหนดเป้าหมาย และการกำหนดแผนปฏิบัติการมุ่งเปลี่ยนพฤติกรรม ทักษะ ทักษะการปฏิบัติงานของคนในกลุ่มต่างๆ ขององค์การโดยมีเป้าหมายสำคัญของการพัฒนา คือ เพื่อความเจริญเติบโตของทรัพยากรมนุษย์ในด้านอาชีพ และในองค์การ การพัฒนาองค์การต้องมีผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้กระตุ้นกระบวนการพัฒนาให้ดำเนินการไปได้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน เป็นปัจจัยบ่งชี้แสดงให้เห็นถึงความหลากหลายด้านภูมิหลังของแต่ละบุคคล

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg, F. (1979) ได้สรุปว่า ปัจจัยหลายๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดี และที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นปัจจัยต่างๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดี

และมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างาน กับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัท และการบริหารความมั่นคงในงาน สภาพการทำงานเงินเดือน และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยเกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้ เพราะปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการรักษาจิตใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่จำเป็น แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอสำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

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

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบ และรักงานปฏิบัติเป็นการกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจ และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะปัจจัยที่สามารถสนองตอบความต้องการภายในบุคคลได้ด้วยกัน ได้แก่

1. ความสำเร็จของบุคคลในการทำงาน คือ เมื่อบุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และสมบูรณ์เป็นอย่างดี เป็นความสามารถที่แก้ไขปัญหา และยังป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อเกิดความสำเร็จของบุคคลจะทำให้เกิดความพึงพอใจ และมีความรู้สึกในทางบวกต่อผลสำเร็จนั้น

2. การได้รับการยกย่องหรือยอมรับ คือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน การยอมรับนี้ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดี การให้การยอมรับในรูปแบบอื่นซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อบุคคลหนึ่งๆ ทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานจะต้องสามารถแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายในการที่จะลงมือทำแสดงถึงศักยภาพของผู้ทำ และเป็นงานที่สามารถทำคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบได้

4. ความรับผิดชอบ คือ ความพึงพอใจในการรับผิดชอบงานเกิดจากการที่ได้อิสระในการรับผิดชอบสิ่งใหม่ๆ โดยไม่มีการเข้ามาควบคุมจากบุคคลอื่นอย่างใกล้ชิดเป็นความรับผิดชอบที่แสดงถึงความสามารถ และความไว้วางใจ

5. ความก้าวหน้า คือ การได้รับโอกาสที่จะได้เรียนรู้ได้รับการอบรมในสิ่งใหม่ๆ หรือการได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กร

ปัจจัยค้ำจุนหรือบางครั้งเรียกว่าปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร และถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือมีแต่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรภายในองค์กรก็จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ความไม่ชอบงาน และปัจจัยที่มาจากภายนอกบุคคล ได้แก่

1. เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือนรวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆว่าเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตนอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งภายในองค์กรยังหมายถึงการที่บุคลากรได้รับการเสริมทักษะทางอาชีพของตนเอง

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลภายในองค์กรอาจเป็นเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การสื่อสารกับบุคคลนั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพที่บุคคลนั้นๆ ทำอยู่เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมมีเกียรติ และศักดิ์ศรีในการประกอบอาชีพ

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพในเชิงกายภาพของการปฏิบัติงาน เช่น ชั่วโมงในการทำงาน คุณภาพ อากาศ แสง เสียง รวมไปถึงองค์ประกอบอื่นๆ เช่น เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกซึ่งเป็นผลที่ได้รับจากการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง ไม่มีความสุขหรือมีพ้อใจกับสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานใหม่

8. ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความยั่งยืนของการประกอบอาชีพนั้นๆ หรืออาจเป็น ความมั่นคงขององค์กรที่บุคคลปฏิบัติงาน

9. วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหาร

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ หมายถึง สิ่งที่จูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ตั้งใจในการทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่ม ประสิทธิภาพของงานมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่ช่วยส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูล ภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ สังกัดส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุดจำนวนทั้งสิ้น 384 คน (ข้อมูลจากสมุดนัดความอัยการของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2564)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (ทรรศวรรณ ขาวพราย, 2560) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงาน เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

1.3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านส่วนบุคคล และด้านผลการปฏิบัติงาน มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ กำหนดให้ 5 = ระดับประสิทธิภาพมากที่สุด, 4 = ระดับประสิทธิภาพมาก, 3 = ระดับประสิทธิภาพปานกลาง, 2 = ระดับประสิทธิภาพน้อย, 1 = ระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด

1.4 ข้อมูลเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินความคิดเห็น และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = ระดับมากที่สุด, 3.21 – 4.20 = ระดับมาก, 2.61 – 3.40 = ระดับปานกลาง, 1.81 – 2.60 = ระดับน้อย, 1.00 – 1.80 = ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ที่ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และตัวแปรประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

2.2 ใช้สถิติ One-way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านผลการปฏิบัติงาน มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด ส่วนด้านส่วนบุคคล มีระดับประสิทธิภาพมาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศ และสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยคำจูน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ครอบคลุม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพมาก

1.1 ด้านส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นได้ทันที ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริรัตน์ สวยสม (2546, น.4) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นความสามารถของพนักงานในการทำงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งพิจารณาจากความรับผิดชอบหน้าที่ สามารถประเมินผลการทำงานโดยตนเอง คือ การแก้ไขปัญหาทาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของประสงค์ ตรีกุลแสงเงิน (2550, น.17 – 18) อ้างแนวคิดของธงชัย สันติวงษ์, (2540) กล่าวว่า มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือ ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการเฝ้าหาความรู้ทั้งในงานที่ทำ และงานที่เกี่ยวข้อง ถ้าเริ่มต้นงานใหม่ได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเอง สามารถแก้ปัญหาด้วยเหตุและผล

1.2 ด้านส่วนผลการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า ท่านทำงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Peterson & Plowman (1989) อ้างถึงในอุทิสน์ วีระศักดิ์การุณย์ (2556) ได้ให้แนวคิดว่า ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2. ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สามารถสรุป ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกเพศอย่างเท่าเทียมกัน จึงไม่ส่งผลทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนวน ทองแสง (2557) กล่าวว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า เพศชาย และเพศหญิง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากปัจจุบันเพศทั้งสองต่างมีความรู้ความสามารถ สติเสรีภาพทางสังคมทัดเทียม ดังนั้น ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสบผลสำเร็จได้ในที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทอง เต็งใช้สุน (2562) กล่าวว่า จากการที่ศึกษาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามเพศชาย เพศหญิง ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรส่วนกลาง อาครราชดาภิเชก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า คนที่มีอายุมากกว่าจะมีความอดทน

ผู้งาน มีความชำนาญ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง แม่นยำมากกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนว ทองแสง (2557) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากพนักงานแต่ละอายุวัยมีหน้าที่งานที่รับผิดชอบแตกต่างกัน ตามความสามารถ ยกเว้นด้านส่วนบุคคล คนที่อายุน้อย ก็สามารถทำงานใหม่หรือเปลี่ยนงานใหม่ได้บ่อยกว่าคนที่อายุมากกว่า จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทอง เต็งไช้สุน (2562) กล่าวว่า จากการศึกษาการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ภาพรวมสรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.3 บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีสถานภาพที่ไม่แตกต่างกันมีความรับผิดชอบ และได้รับมอบหมายงานในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงมีความประสงค์อยากให้มีการเลื่อนตำแหน่งของตนเองในระดับที่สูงขึ้น และเป็นไปตามความรู้ความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อด้านจิตใจทำให้เกิดแรงผลักดัน ทุ้มเท แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และก่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันก็จะได้รับมอบหมายงาน และตำแหน่งหน้าที่ในการทำงานที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิมนว ทองแสง (2557) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เนื่องจากระดับการศึกษาคนพนักงานส่วนใหญ่แล้วอยู่ในระดับเดียวกัน ยกเว้นด้านผล การปฏิบัติงาน อาจมองว่าคนที่มีการศึกษาน้อยไม่จำเป็นต้องทำงานให้มากเกินความจำเป็นแต่จะโยนความ รับผิดชอบให้กับคนที่มีการศึกษาที่สูงกว่าทำงานให้ทำแทนจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทอง เต็งไช้สุน (2562) กล่าวว่า จากการศึกษาการบริหารจัดการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ข้อมูล ส่วนบุคคลจำแนกตามระดับการศึกษา ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ การทำงานที่ยาวนานกว่าจะต้องการความก้าวหน้า และการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของนิมนว ทองแสง (2557) กล่าวว่า จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอางในเขตจังหวัดปทุมธานี พบว่า อายุการทำงาน (ปี) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพราะคนที่อายุงานมากกว่ามีประสบการณ์เชี่ยวชาญในงานจึงปฏิบัติงาน ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ด้านส่วนบุคคลอาจมองต่างกับคนที่อายุงานมากกว่า ถึงสิทธิผลประโยชน์ ตอบแทนหรือสวัสดิการด้านอื่นๆ ที่ได้รับมาอาจไม่เหมาะสมจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของปรางทอง เต็งไช้สุน (2562) กล่าวว่า จากการศึกษา การบริหาร

จัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ภาพรวมสรุปได้ว่าบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องของท่านตั้งใจทำงาน ในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) (1975) กล่าวว่า ความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุด เพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในเรื่องของท่านรู้สึก มีเกียรติ และมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) (1979) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องหรือยอมรับ คือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การยอมรับนี้ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดี การให้การยอมรับในรูปแบบอื่น ซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อบุคคลหนึ่งๆ ทำงานได้สำเร็จบรรลุ ตามเป้าหมาย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรกุล (2557) กล่าวว่า จากการที่ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจภายในด้านการยกย่องยอมรับนับถือ เป็นด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

3.3 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในเรื่องของงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg) (1979) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ คือ งานจะต้องสามารถแสดงถึงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายในการที่จะลงมือทำแสดงถึงศักยภาพของผู้ทำ และเป็นงานที่สามารถทำคนเดียวตั้งแต่ต้นจนจบได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า จากการที่ศึกษาปัจจัยที่มีผล

ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ ในเรื่องของพนักงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรรถสิทธิ์ ดันดิยุทธ์ (2556) กล่าวว่า iva จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

3.5 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ล้วนแต่มีประสิทธิภาพในความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จึงทำให้ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลแลนด์ (McClelland) (1975) กล่าวว่า ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2559) กล่าวว่า iva จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

3.6 ปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค่าจูง คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องของเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1979) กล่าวว่า เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือน รวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ว่าเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเมธี ไพรัชิต (2556) กล่าวว่า iva จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท สุธานี จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็น ปัจจัยค่าจ้าง และค่าตอบแทน ที่ส่งผลต่อการส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านส่วนบุคคล องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการจัดทำระบบการจัดการความรู้ (KM) เพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงาน และควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่ รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนา

งานในองค์กร และควรมีกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทางวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ๆ

2. ด้านผลการปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงาน ที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากร เกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในอาชีพ และต้องการอยู่กับองค์กรต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ต้องให้ความสนใจกับปัจจัยส่วนบุคคลต่อการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานในการเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดนั้น ให้พิจารณาในด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา และด้านประสบการณ์ทำงาน เป็นประการสำคัญ

ปัจจัยการปฏิบัติงาน

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ต้องให้มีการพัฒนา และส่งเสริม ปัจจัยการปฏิบัติงานต่อการกำหนดนโยบายหรือแผนปฏิบัติงานในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดนั้น ให้พิจารณาปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค่าจ้าง คือ ด้านนโยบายและการบริหารองค์การ และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ เป็นประการสำคัญ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้นผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของบุคลากรกับการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
2. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในภาครัฐ และเอกชนต่อไป
3. ควรทำการวิจัยปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- ฉัตรชัย นาถ์พลอย. (2563). การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เชาว์ โรจนแสง. (2554). เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่ 1-7, พิมพ์ครั้งที่ 3. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ทรรศวรรณ ขาวพราย. (2560). ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- นิมนน ทอแสง. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กลุ่มธุรกิจผลิตเครื่องสำอาง ในเขตจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระ บริณญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน. (2550). ประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร (ธ.ก.ส.) ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน (ฝ่ายกิจการสาขา 3). การค้นคว้าอิสระ บริณญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปรางทอง เต็งไข่มุน. (2562). การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิมพ์ลักษณ์ อยู่วัฒนา. (2557). แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสานสนับสนุน เครือข่ายบริการสาธารณสุข จังหวัดสมุทรสงคราม. สมุทรสงคราม: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสงคราม.
- เมธี ไพรัชิต. (2556). การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. วิทยานิพนธ์ปริณญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). แผนปฏิรูปองค์การสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2562 – 2566. ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2564, จาก <http://www.2ago.go.th/images/webfile/agoplan6266.pdf>
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทยกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ ปริณญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคาร แห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริณญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อรรถสิทธิ์ ตันติยุทธ. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกองบำรุงรักษา การประปานครหลวง. สารนิพนธ์ วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการวิศวกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.
- อุทัยสน วีระศักดิ์การุณย์. (2556). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน. ภาคินพนธ์ปริณญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- Herzberg, F. (1979). The motivation to work (2nd ed). New York: John Willey & Sons.
- McClelland, D. C. (1975). A competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle. Boston: Mcber.