

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง
สำนักงานอัยการสูงสุด
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY
OF CENTRAL ADMINISTRATIVE OFFICER OF OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

มณฑกา รัตน์โสภา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Montaka Rattanasopa
Email : 6314154110@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng
University Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 350 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งนักจัดทำงานทั่วไป และรายได้ 20,000 - 30,000 บาทต่อเดือน ผลการวิจัยยังพบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.388) และ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.581) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.538 ($R^2 = 0.538$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ร้อยละ 53.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affecting performance efficiency of Central Administrative officer of office of the Attorney General. The samples of this study were 350 central Administrative officers. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females, aged between 31 - 40 years old with the bachelor's degree, position general administration officer and had the average monthly between 20,000 – 30,000 baht. And results, it was found that the motivation factors for performance and performance efficiency factors were at the highest levels of their opinions ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.388) and ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.581) respectively.

The results from hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of Central Administrative officers of office of the Attorney General, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.538. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of Central Administrative officer of office of the Attorney General at 53.80 percent. When considered each factors found that there were 3 aspects of motivation factors i.e. work environment, performance success and stability at work affected performance efficiency of Central Administrative officer of office of the Attorney General.

Keyword : Motivation factors for Performance, Performance efficiency, Office of the Attorney General.

บทนำ

ปัจจุบันสภาพแวดล้อมและสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมทั้งวิกฤตโรคระบาด ซึ่งส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ซึ่งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เช่น การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถเดินหน้าต่อไปได้ โดยปัจจัยสำคัญที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” แต่ละองค์กรจึงหันมาใส่ใจเรื่องทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลา ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันของคนในองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นการกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์กร ตลอดจนการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กร จึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ การสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรศึกษาต่อ เพื่อแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ การจัดโครงการ

เพื่อให้บุคลากรจัดกลุ่มพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้ มีการจัดประชุมอภิปรายในองค์กร เพื่อเตรียมความพร้อมต่อการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลง องค์กรที่มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานได้ดี มีคุณภาพช่วยให้องค์กรมีความก้าวหน้าและประสบความสำเร็จซึ่งส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรที่ดี การพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การรักษามูลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาค โปร่งใส ตรวจสอบได้ และปราศจากการเลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาความจริงเชิงรุก ให้สามารถจัดข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงจัดให้มีการพร้อมด้านอัตรากำลัง อาคารสถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ที่พักอาศัย และวัสดุอุปกรณ์

สำนักงานอัยการสูงสุด ได้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีการตั้งคณะกรรมการปฏิรูปองค์กรอัยการสูงสุด โดยดำเนินการทบทวนและวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อนขององค์กรในมิติต่าง ๆ โดยพบประเด็นสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ คือ บุคลากรไม่เพียงพอ อัตรากำลังไม่สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ลักษณะงาน ภาระงาน บุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจในด้านต่าง ๆ ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มความรู้และทักษะการทำงาน บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติในหน้าที่ให้บรรลุประสิทธิภาพ บุคลากรมีความต้องการคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น อีกทั้งบุคลากรยังมีความต้องการสิ่งที่สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งงานของธุรการเป็นส่วนสนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ถึงแม้ว่าอาจจะไม่ใช่งานหลัก แต่ถือว่าเป็นด่านหน้าและด่านสุดท้ายในกระบวนการทำงานซึ่งถือว่าเป็นฟันเฟืองเล็ก ๆ ในการขับเคลื่อนพันธกิจของสำนักงานและเพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากบุคลากร ด้านงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งหมดจำนวน 1,794 คน (สำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีจำนวนที่แน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1976) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 327 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 350 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

2. เพื่อให้สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาใช้ในการวางแผนในการการบริหารงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่มากระตุ้น และควบคุมการแสดง พฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่พยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg (Two Factors Theory) เป็นแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ที่ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ 2 เรื่องใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัย ค้ำจุนที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือปัจจัยค้ำจุนที่บำรุงรักษาจิตใจซึ่งเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) ได้ ทำการศึกษาปัจจัยภายนอกที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจของคนในองค์กรดังนี้ คือ

1. ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นจูงใจและทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าหากมิได้ จัดให้มีขึ้นก็ไม่ได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้สามารถใช้เป็นตัวกระตุ้นจูงใจ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าโอกาสในการเจริญเติบโต

2. ปัจจัยค้ำจุนบำรุงรักษาจิตใจ (Maintenance Factors) ปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการทำงานจึงจำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงใจ หรือส่งเสริมสุขภาพของ ผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดเวลา ปัจจัยบำรุงรักษาเป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกัน เป็นส่วนใหญ่ไม่สามารถจูงใจได้คือ ช่วยขจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพอใจ ได้ ปัจจัยกลุ่มนี้ มีดังนี้ นโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน สวัสดิการ สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็น ความสามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้สำเร็จลุล่วงถูกต้อง และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ความรู้ทักษะที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุด จนเกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ

Mager and Besch (1967) อังโน ปิณฑารีย์ เสกขุนทด (2564) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะ ความแตกต่างระหว่างสิ่งต่าง ๆ และบอกได้ว่างานใดถูกหรืองานใดผิด อีกทั้งสามารถจัดลำดับ ความสำคัญของงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีลำดับขั้นตอน

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง ความสามารถในการแยกแยะและ จัดลำดับ ความสำคัญของปัญหา เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้ถูกต้องและแม่นยำมากที่สุด

3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไรหรือ ต้องใช้อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานใดงานหนึ่ง

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการพูดเป็นสิ่งสำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง กำหนดให้องค์กรอัยการประกอบด้วย ก.อ. อัยการสูงสุด และพนักงานอัยการอื่น โดยมีสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น และนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล และให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรปิติ รื่นภิรมย์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 10 ปี ผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจุดใจและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.375) และ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.490) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.425 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ได้ร้อยละ 42.50 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 3 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

กนกพร บัวอิน (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 30,000 บาท

ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.406) และ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.449) ตามลำดับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจุดใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.494 ($R^2 = 0.494$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจุดใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทยได้ร้อยละ 49.4 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน

คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ได้แก่ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 1,794 คน ประกอบด้วยตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี นักจัดการงานทั่วไป นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1976) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 327.07 คน อย่างน้อยใช้ 327 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 350 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แยกเป็น

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่าข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป และรายได้ 20,000 – 30,000 บาทต่อเดือน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ด้าน

ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.523) รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.555) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.411) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.441) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.462) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.572) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.426) ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.520) ด้านนโยบายขององค์กรและการบริหาร ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.614) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.708) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.581) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นระดับมากเป็นอันดับแรก คือ ท่านใช้ทรัพยากรขององค์กรได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.585) รองลงมาคือ ท่านสามารถสรุปผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานได้ในอนาคต ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.589) ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้องและทันตามระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.578) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามแผนงานที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.538) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามที่มาตรฐานที่องค์กรกำหนดและสำเร็จได้ตามเป้าหมาย (KPI) ที่ตั้งไว้ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.569) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.365	0.302	4.568	0.000*
การได้รับการยอมรับ (X_2)	0.081	0.072	0.825	0.410
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_3)	-0.001	-0.001	-0.016	0.987
ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ (X_4)	-0.075	-0.078	-1.239	0.216
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	0.023	0.026	0.370	0.712
นโยบายขององค์กรและการบริหาร (X_6)	0.075	0.093	1.518	0.130
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_7)	0.084	0.072	1.460	0.145
ความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	0.193	0.215	4.103	0.000*
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_9)	0.017	0.018	0.357	0.721
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_{10})	0.213	0.304	5.798	0.000*
ค่าคงที่	0.194		0.798	0.425

$R = 0.733$, $R^2 = 0.538$, $SEE = 0.343$, $F = 39.463$, $Sig = 0.000$, $*P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.538 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ร้อยละ 53.80 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($Beta = 0.304$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($Beta = 0.302$) และด้านความมั่นคงในการทำงาน ($Beta = 0.215$) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญกับเรื่องสภาพแวดล้อมการทำงาน ความปลอดภัย การเดินทางที่สะดวก เครื่องมือและอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอต่อการใช้งานเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จะสามารถทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของดิลกา กระจ่างโฉม (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องมาจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กรมีความปลอดภัย และเหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอ เครื่องมืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และองค์กรมีบริเวณกว้างขวาง สะอาด สะดวกสบายเหมาะกับการปฏิบัติงาน มีความทันสมัย

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดมีความภาคภูมิใจในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการให้งานออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และทันเวลาตามที่กำหนด โดยมีวิธีในการปรับปรุงแก้ไขงานให้ออกมาดีและมีคุณภาพที่ดีอยู่เสมอ รวมทั้งพยายามแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานของตนได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด ประสบความสำเร็จในการทำงาน ในหน้าที่ของตนมีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานและการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ครั้นเมื่อผลงานสำเร็จก็ทำให้งานนั้นเป็นงานที่มีประสิทธิภาพ

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ข้าราชการธรรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดต้องการความมั่นคงในการทำงาน การสร้างความเชื่อมั่นของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อตำแหน่งหน้าที่การงาน ว่ามีความแน่นอน งานที่ปฏิบัติอยู่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอนาคต องค์กรที่อยู่มีความมั่นคงเชื่อถือได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจที่จะอยู่ในองค์กรจนเกษียณอายุ สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า ในการทำงานของพนักงานทุกคนนั้น พนักงานมิได้มุ่งแต่ความพึงพอใจใน เรื่องส่วนตัวและการได้ผลตอบแทนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังคงมุ่งหวังและประสงค์จะได้รับความมั่นคง โดยเฉพาะอย่างยิ่งความมั่นคงที่จะได้รับ ในยามที่สูงอายุ หรือยังคงมีความมั่นคงในยามที่ประสิทธิภาพในการทำงานลดลงจากเดิม เมื่อเกิดกรณีทุพพลภาพจนไม่สามารถทำงานได้ ความมั่นคงทางการเงิน จะมีความสำคัญอย่างยิ่ง ขณะเดียวกัน พนักงานทุกคนยังมีความมุ่งหวังที่จะได้รับความมั่นคงทางจิตใจ

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด คือ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า นโยบายขององค์กรมีความชัดเจนอยู่แล้ว เพราะเมื่อเปลี่ยนผู้บริหารก็จะมีประกาศนโยบายที่ชัดเจน ทำให้มีการทำงานได้อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง ด้านโครงสร้างและอัตรากำลังนั้น สำนักงานอัยการมีการเปิดสอบอยู่ตลอดเวลาให้มีการเรียกผู้ที่ยื่นบัญชีมาปฏิบัติงานทดแทนอยู่เสมอ ในส่วนของผู้บังคับบัญชาก่อนการปฏิบัติงานจะมีการชี้แจงในการทำงานก่อน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากดีอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลพรรณ รอดจินดา (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการกำหนดนโยบาย และเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน แม้ว่าปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเกิดปัญหาการขาดแคลนกำลังพล โดยวิเคราะห์อัตรากำลังพลเมื่อเทียบกับปริมาณงาน แต่ในสายงานอำนวยการ ที่ปฏิบัติงานด้านงบประมาณ การเงิน และบัญชี ยังมีข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ เฉพาะด้าน และไม่โยกย้ายไปยังสายงานอื่นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ในการทำงานร่วมกันของข้าราชการธรรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดมีการช่วยเหลือและร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายอยู่เสมอ รู้จักการทำงานเป็นทีม ทุกคนสามารถจัดการความขัดแย้งของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี และรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็น

มากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของสภารัตน์ เรืองอารมณ์ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม เนื่องจากข้าราชการให้ความร่วมมือและเต็มใจช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดบรรยากาศและความสัมพันธ์ที่ดีอยู่แล้ว

ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีขอบเขตในการทำงานที่ชัดเจน ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นในการทำงาน และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตวิญญา ภู่นาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านการได้รับการยอมรับ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ปโปรดักส์ จำกัด เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการทำงาน รวมทั้งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยกย่องชมเชยเมื่อพนักงานปฏิบัติงานสำเร็จ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ในตำแหน่งต่าง ๆ ของสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งเจ้าพนักงานคดี นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ และนิติกร มีโครงสร้างสายความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานเป็นลำดับขั้นที่สูงขึ้นตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งในแต่ละปีสำนักงานอัยการสูงสุดจะมีการจัดฝึกอบรมหรือสัมมนาในแต่ละตำแหน่ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ซึ่งข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการพิจารณาผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับ

งานวิจัยของปັນทาร์รี่ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ เนื่องจากความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น บางครั้งอาจเกิดความไม่เป็นธรรมในการคัดเลือกบุคลากรให้เกิดความก้าวหน้า หรือมีการโยกย้ายบุคลากรที่ไม่ตรงกับสายงาน ทำให้บุคลากรบางส่วนขาดความเชื่อมั่น และส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า สำนักงานอัยการสูงสุดให้ค่าตอบแทนและมีสวัสดิการอย่างเหมาะสมตามที่กฎหมายกำหนด เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าครองชีพ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า ลักษณะงานที่ทำอยู่มีขั้นตอนและกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ทำให้งานที่ได้รับมอบหมายอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทสรุตรา ศรีอรุณ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ซึ่งผลการวิจัยพบว่าด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง เนื่องจากแม้งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีความน่าสนใจและท้าทายความสามารถ แต่เนื่องจากระบบงานราชการเป็นงานที่มีระเบียบวิธีปฏิบัติกำหนดขั้นตอนและกระบวนการการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และงานนั้นเป็นงานที่ตรงตามความรู้ความสามารถซึ่งข้าราชการสามารถทำได้คืออยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่น่าผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. องค์กรควรให้ความสำคัญด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย ทั้งในส่วนของอาคารสถานที่ การเดินทาง การคมนาคม อาจมีการจัดรถรับ - ส่งบุคลากรไปตามจุดต่าง ๆ เป็นการเพิ่มสวัสดิการให้กับบุคลากรในองค์กร

รวมทั้งการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการและจำนวนบุคลากร เพื่อความสะดวกและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2. ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจและมีการติดตามผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายและทันเวลาตามที่กำหนด และเมื่องานมีปัญหาจะได้ช่วยกันแก้ไขได้ทันท่วงที เมื่อผู้บัญชาใส่ใจในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภูมิใจกับงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย งานมีคุณภาพและทันเวลาตามที่กำหนด

3. องค์กรต้องสร้างความมั่นคงและน่าเชื่อถือ เพื่อให้บุคลากรมั่นใจได้ว่าจะสามารถทำงานในองค์กรนี้ได้ถึงเกษียณอายุ รวมทั้งกำหนดโครงสร้างและขั้นตอนความก้าวหน้าที่ชัดเจน สามารถสืบค้นและหาข้อมูลได้ง่าย และพัฒนาบุคลากรในตำแหน่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยความผูกพันในองค์กร เพื่อนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดต่าง ๆ และนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบ จะทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติที่แท้จริง

3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้านการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นจริงมากที่สุด การจัด Focus Group เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ และช่วยยืนยันข้อมูลทางสถิติให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กนกพร บัวอิน. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กฤติภูมิสุตา ภู่นาค. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

กมลพรรณ รอดจินดา. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานงบประมาณและการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดิลกา กระจ่างโฉม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ปิ่นทारीย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม
- พรปิติ รื่นภิรมย์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ภัสสร ตรีอรุณ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ยุพาภรณ์ สีวิเกะ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- สภารัตน์ เรืองอารมณ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *ข้อมูลองค์กร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 29 มกราคม 2566, จาก <https://www.ago.go.th>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- Yamane. Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis (2nd ed)*. New York: Harper & Row Publishers.