

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการสูงสุด
Motivation Factors Affecting Work of Administrative Officer at
Office of the Attorney General

อังคณา ดวงสอาด
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Angkana Duangsaard
E-mail : yiingy.angkana@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 366 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ต่างกัน และข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the work efficiency of Administrative Officer at Office of the Attorney General 2)) to study the work efficiency of Administrative Officer at Office of the Attorney General by Personal factors 3) to study Motivation Factors Affecting Work of Administrative Officer at Office of the Attorney General.

The sample group was 366 peoples of Administrative Officer at 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 Administrative Officer at Office of the Attorney General with different age, position of work, experience and level salary caused different the work efficiency. And Administrative Officer at Office of the Attorney General with different gender and education type did not caused different the work efficiency and Administrative Officer at Office of the Attorney General. Moreover, compensation and benefits factors, relationship factors and environment at work factors affecting the work efficiency of Administrative Officer at Office of the Attorney General.

Keyword : Administrative Officer at Office of the Attorney General

บทนำ

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกประเทศ การปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ในด้านการบริหารจัดการทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงมีความสำคัญที่ต้องเพิ่มศักยภาพ ความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป และ

ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ การให้บริหารแก่ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การบริหารจัดการภาครัฐแนวทางใหม่ เป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐ ต้องมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมาย และแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถประเมินผลการปฏิบัติผลการบริหารราชการในแต่ละระดับได้อย่างชัดเจน มีการอบการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการมอบหมายงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ เพื่อให้สามารถจัดการบริหารงานให้เป็นไปตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น จะมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะต้องเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน และจะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมาก โดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และจะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อแสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่จำแนกตามปัจจัยต่างๆ มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานของหน่วยงาน สำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของงานวิจัย

1. **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งสิ้นจำนวน 4,297 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ณ เมษายน 2563) จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาจำนวน 366 คน

2. **ขอบเขตของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** คือ ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** คือ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

4. **ขอบเขตระยะเวลา** คือ การดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

2. **ตัวแปรตาม** คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับแรงจูงใจของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. ทำให้ทราบถึงระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
3. ทำให้ทราบถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ความหมายของแรงจูงใจ ปฐมวงศ์ สืหาเสนา (2557) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ทิศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลนั้นได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไปตอบสนองความต้องการในสิ่งที่ขาดหายไปหรือสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่สมดุลเป็นสิ่งที่กำหนดพฤติกรรมที่จะแสดงออกของบุคคล ซึ่งมีผลการเลือกที่จะปฏิบัติในกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ซึ่งเป็นทั้งความต้องการที่มาจากสิ่งจูงใจภายนอก และสิ่งจูงใจภายใน มนุษย์จะต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานมาก่อนจึงจะเกิดแรงจูงใจในระดับขั้นสูงต่อไป มีความต้องการพื้นฐานทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด โดยปกติแล้วองค์กรทุกแห่งมักจะตอบสนองความต้องการของแต่ละคนด้วยวิธีทางอ้อมคือ การจ่ายเงินค่าจ้าง

2. ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคง (Security of safety needs) ถ้าหากความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองตามสมควรแล้ว มนุษย์ก็就会有ความต้องการความปลอดภัยหรือความมั่นคงต่างๆ จะเป็นเรื่องเกี่ยวกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social or belonging needs) ภายหลังจากที่คนได้รับการตอบสนองขั้นดังกล่าวแล้ว จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางด้านนี้จะเป็นความต้องการเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกัน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น

4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem of status needs) ความต้องการขั้นต่อมาเป็นความต้องการที่ประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้ คือ ความมั่นใจในตนเอง เรื่องความสามารถ ความรู้ และความสำคัญของตัวเอง รวมตลอดทั้งความต้องการที่จะมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การดำรงตำแหน่งที่สำคัญในองค์กร

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) ลำดับขั้นความต้องการที่สูงสุดของมนุษย์ คือ ความต้องการที่จะสำเร็จในชีวิตตามความนึกคิดภายหลังจากที่มนุษย์ได้รับการสนองตอบความต้องการทั้ง 4 ขั้น อย่างครบถ้วนแล้ว ความต้องการในขั้นนี้จะเกิดขึ้น และมักจะเป็นความต้องการที่เป็นอิสระเฉพาะแต่ละคน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกปัจจัยด้านแรงจูงใจออกเป็น 4 ด้านดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ปริมาณงานและเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน

หน่วยงานมีการจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับบุคลากร เช่น บ้านพัก ค่าใช้จ่ายเดินทางไปราชการ ทุนการศึกษาในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ เป็นต้น

2. ด้านความก้าวหน้าของงาน คือ การได้รับโอกาส การสนับสนุน การส่งเสริมในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากบุคคลในหน่วยงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปด้วยความเป็นธรรม ได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สามารถประเมินผลงานไปสู่ความก้าวหน้า ได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมจากภายในหรือภายนอกหน่วยงาน เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นต้น และมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

3. ด้านความสัมพันธ์ คือ ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในหน่วยงานทั้งต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความช่วยเหลือ การสนับสนุน ตลอดจนการปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ มีความสามัคคี มีประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม

4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมทั่วไปภายในหน่วยงาน บรรยากาศ ท่าเลที่ตั้ง สถานที่ปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมภายในห้องปฏิบัติงานมีความสงบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก มีการแบ่งสัดส่วนชัดเจนในบริเวณสถานที่ปฏิบัติงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพ นลพวรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลังของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำ ปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้ข้าราชการผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อยๆ

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกประสิทธิภาพการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ คือ ผลจากการปฏิบัติงานที่ออกมา มีความถูกต้อง ครบถ้วน มีคุณภาพ ตรงตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนดไว้และเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ ข้อมูลจากการปฏิบัติงานมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับได้ อีกทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่หน่วยงาน

2. ด้านปริมาณ คือ ปริมาณผลงานที่สำเร็จได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ มีการเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมาย มีการจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังและวางแผนปริมาณงาน เพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่สำเร็จไม่น้อยกว่าตัวชี้วัดของหน่วยงาน

3. ด้านเวลา คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในแต่ละผลงานเสร็จสมบูรณ์ตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงานกำหนด ข้อมูลมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย ระบบสารสนเทศภายในหน่วยงานทำให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วผู้ใช้ข้อมูลสามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ทันต่อเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ฤชานันท์ เรียงเล็กจํานงค์ (2562) กล่าวว่า การศึกษาปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท เอส.เอ็ม.ซี.(ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดชลบุรี จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ส่วนมากเป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 25-35 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ คือ หัวหน้าแผนก มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท 2) ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า และด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3) ปัจจัยคํ้าจุนในการปฏิบัติงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงานและค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลในองค์กร ด้านการบังคับบัญชาและการดูแล และด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด 4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีระดับตำแหน่งอยู่ในสายงานบริหาร มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 4,297 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด ณ เมษายน 2563)

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 366 คน โดยการใช้การคำนวณสูตรของ Yamane (1973) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

1.2 ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 อันดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านความก้าวหน้าของงานด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

1.3 ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็น ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 อันดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา มีข้อคำถามทั้งหมด 10 ข้อ

1.4 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

1.5 ช่วงเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยการประเมินแสดงความคิดเห็น กำหนดให้ ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00=เห็นด้วยมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20=เห็นด้วยมาก,ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40=เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60=เห็นด้วยน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80=เห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการวิเคราะห์ตัวแปรปัจจัยด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้าของ

งาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตาม
 เพศ และระดับการศึกษาจะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตาม
 อายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ
 แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วย
 สถิติ LSD

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้าน
 ความก้าวหน้าของงาน ด้านความสัมพันธ์ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ
 (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดย
 ภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด
 รองลงมาคือด้านปริมาณ และด้านเวลา ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน
 สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศ และระดับการศึกษา ต่างกัน ทำให้
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
 สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ และด้าน
 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการ
 ปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

อภิปรายผล

ผลการวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมาก

1.1 ด้านคุณภาพ พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวไว้ว่า บุคลากรขององค์การจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด หน่วยงานนั้น ๆ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ เมื่อเกิดปัญหาสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานนั้นได้สำเร็จ

1.2 ด้านปริมาณ พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีการเอาใจใส่ติดตามงานที่ได้รับมอบหมายและปริมาณงานที่ทำสำเร็จมีไม่น้อยกว่าตัวชี้วัดของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า การวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่มีการกำหนดไว้ โดยงานที่ปฏิบัติมีปริมาณงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

1.3 ด้านเวลา พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถปฏิบัติงานในแต่ละผลงานเสร็จสมบูรณ์ตรงตามกำหนดเวลาที่หน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) กล่าวไว้ว่า การกำหนดระยะเวลาที่ในการดำเนินงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วขึ้น สามารถทำงานเสร็จและส่งมอบตรงตามกำหนด

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือเพศชายก็สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าเทียมกัน เพราะงานส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านเอกสาร สามารถปฏิบัติงานได้ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณรัตน์ สิงห์วิวัฒน์ (2557) ที่ศึกษาในเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง ซึ่งพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า อายุที่แตกต่างกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีอายุที่มากจะมีความรอบคอบและมีความละเอียดลออในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลของงานมีคุณภาพ มีความน่าเชื่อถือเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ที่ศึกษาในเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการบรรจุแต่งตั้งข้าราชการส่วนใหญ่ในระดับปริญญาตรีเข้ามาปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้านจึงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์ (2558) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา

2.4 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในแต่ละตำแหน่งงานจะมีงานที่ได้รับผิดชอบแตกต่างกัน ซึ่งในบางตำแหน่งจะต้องใช้ความรู้สามารถเฉพาะ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจึงมีความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพงศ์สิทธิ์ อุทุม (2559) ที่ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า ระดับตำแหน่งงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีนโยบายผลักดันลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุดให้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการธุรการ ซึ่งลูกจ้างที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการส่วนใหญ่จะมีประสบการณ์ในการทำงานในหน่วยงานมาแล้ว และข้าราชการธุรการบางส่วนมาจากการสอบบรรจุจากบุคคลภายนอก จึงทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฤชานันท์ เรียงเล็กจำนงค์ (2562) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอสเอ็มซี (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกัน

2.6 ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธุรการที่มีรายได้ต่อเดือนที่สูง จะมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบมากกว่าข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย และจะต้องมีการ

วางแผนงาน บริหารจัดการงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพุทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว พบว่า รายได้ต่อเดือนของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันโดยภาพรวม

3. ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและเงินเดือน ค่าจ้าง เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

3.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าของงาน ในระดับมาก ในเรื่องของการได้รับโอกาส การสนับสนุน การส่งเสริมในการเลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นจากบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ชเบิร์ก (1959 อ้างถึงใน อภิญญา, 2558 อ้างถึงใน ฤชานันท์ เรียงเล็กจันทน์, 2562) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการได้รับโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ หรือการได้รับการอบรม เพิ่มความสามารถ และพัฒนาศักยภาพของตนเองซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจที่สร้างทัศนคติทางบวกให้เกิดขึ้นกับพนักงานซึ่งปัจจัยนี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง

3.3 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ ในระดับมาก ในเรื่องของการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ 3 อย่าง (Three Need Theory) ของ David McClelland (1940 อ้างถึงใน โชติกา ระโส, 2555) กล่าวไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation) เป็นความต้องการที่จะมีเพื่อน มีกลุ่มเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม เป็นที่ชื่นชอบของเพื่อน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ ที่เป็นมิตรและมีความร่วมมือที่ดี มีสัมพันธภาพที่ดี และหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมที่น่าพอใจ

3.4 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการ

สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ในระดับมาก ในเรื่องของสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในหน่วยงานมีบรรยากาศ ท่าเลที่ตั้ง เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปฐมวงค์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า การที่สถานที่ทำงานมีแสงสว่าง อุณหภูมิ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน และอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุสำนักงาน มีสภาพดีทันสมัย และมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการ สร้างแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนี้

1. ด้านคุณภาพ องค์กรควรมีการกำหนดแผนการปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้ผลของงานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน ตรงตามแผนการปฏิบัติงานที่หน่วยงานกำหนด และมีอบรมความรู้กับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงระเบียบของทางราชการ
2. ด้านปริมาณ องค์กรควรมีการวางแผนหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน วางแผนปริมาณงาน มีการจัดลำดับก่อนและหลัง เพื่อให้งานสำเร็จตามปริมาณงานที่วางแผนไว้
3. ด้านเวลา องค์กรควรใช้เวลาในการปฏิบัติงานกับบุคลากรอย่างเหมาะสม และควรติดตามผลงานเพื่อให้งานที่ปฏิบัติมีความเป็นปัจจุบันและทันสมัย อีกทั้งควรสนับสนุนให้มีระบบสารสนเทศที่ดีและรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ตรงตามกำหนดเวลา

ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ต้องให้ความสนใจกับ ลักษณะส่วนบุคคลต่อการกำหนดนโยบาย หรือแผนปฏิบัติงานในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด พิจารณาในด้านอายุ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ปัจจัยด้านแรงจูงใจ

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบและปริมาณงาน และควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรอย่างเหมาะสม
2. ด้านความสัมพันธ์ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ สูงสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญและเน้นเรื่องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างหัวหน้างาน เพื่อน ร่วมงาน มีการจัดกิจกรรม สัมมนาขึ้นระหว่างบุคลากรในองค์กร เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและทัศนคติที่ดีต่อกัน

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทั่วไปภายในองค์กร มีบรรยากาศเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อเจาะลึกถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางที่จะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ควรศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการจากภายในองค์กรกับหน่วยงานราชการอื่นว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน
3. ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในองค์กร เช่น ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์**. ปรินญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการอุดมศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุทยานันท์ เรียงเล็กจันทน์. (2562). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรกรณีศึกษา บริษัท เอส.เอ็ม.ซี. (ประเทศไทย) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณรัตน์ สิงห์วัฒน์. (2557). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดอาชีวศึกษาจังหวัดลำปาง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว**. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไปวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยี
ของธนาคารแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.