

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE OFFICERS IN

OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL IN BANGKOK

คมิสา จันทรวิเชียร

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Damisa Chanvichian

Email : 6414991071@rmail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด  
ในเขตกรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงาน  
อัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงาน  
อัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน  
ในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร  
จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่  
ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t – Test  
สถิติความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบรายคู่  
โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานครที่มี  
อายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตุกรการที่มี เพศ สถานภาพครอบครัว  
ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงาน  
ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยจูงใจในการทำงานในด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ความสำเร็จ และความก้าวหน้า  
มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขต กรุงเทพมหานคร  
ส่วนการให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ไม่มีผล และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพ

การทำงาน ความมั่นคง เงินเดือนและผลตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสถานะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนนโยบายและการบริหารงาน และการควบคุมดูแล ไม่มีผล

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน, ข้าราชการตุลาการ, สำนักงานอัยการสูงสุด

## ABSTRACT

The objective of this research on Factors Affecting the Work Efficiency of Administrative Officers in Office of the Attorney General in Bangkok were 1) to study the work efficiency of administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok. 2) to examine the work efficiency of administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok, categorized by personal factors. 3) to investigate motivation factors and hygiene factors that influence the work efficiency of administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok. In this research, the sample group consists of 400 administrative officers from the Office of the Attorney General in Bangkok. The data collection tool used is a questionnaire. The statistical techniques employed for analysis include percentages, frequencies, means, and standard deviations. Hypothesis testing is conducted using t-tests and one-way ANOVA for testing variances. In case of significant differences, pairwise comparisons are conducted using the LSD (Least Significant Difference) method. Multiple Regression Analysis is employed for the purpose of regression analysis. The results of the hypothesis testing reveal that there is a significant difference work efficiency among administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok who have different ages. There is no significant difference in work efficiency among administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok who have different genders, marital statuses, highest levels of education, durations of employment, monthly incomes, and job characteristics. Furthermore, motivation factors related to growth, achievement, and advancement have an impact on the work efficiency of the administrative officers in Office of the Attorney General in Bangkok. However, factors such as recognition, work itself, and responsibility do not have any influence on work efficiency. and hygiene factors related working conditions, security, salary, and interpersonal relationships, and status have an impact on the work efficiency of the administrative officers in Office of the Attorney General in the Bangkok. However company policy and administration, and supervision do not have an effect.

**Keyword :** Motivation Factors, Hygiene Factors, Administrative Officers, Office of the Attorney General

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าของประเทศ ประเทศใดเจริญก้าวหน้ามั่งคั่งในด้านเศรษฐกิจและมั่นคงในด้านการเมืองและสังคม ก็หมายความว่าประเทศนั้นมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าและสามารถก่อให้เกิดประโยชน์ได้ แต่ถ้าหากประเทศใดที่พัฒนาล่าช้าจนล้าหลัง ก็หมายความว่า ประเทศนั้นขาดทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพหรือไม่สามารถใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศได้ ดังนั้นทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความเจริญหรือความล้าหลังของประเทศ เพราะปัจจัยต่างๆที่ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม ก็มาจากทรัพยากรบุคคลทั้งสิ้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อการพัฒนาประเทศ ประเทศต่างๆ จึงต้องการที่จะมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศ (พระมหาจันงค์ ผมไผ, 2566) ทั้งนี้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นส่วนราชการที่มีอิสระในการบริหารต่างๆ อาทิเช่น บุคลากร งบประมาณ การดำเนินการต่างๆ และนิติบุคคล มีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา มีข้าราชการฝ่ายอัยการอยู่ในสังกัดโดยข้าราชการฝ่ายอัยการ มี 2 ประเภทประกอบไปด้วย อัยการและข้าราชการตุลาการทำหน้าที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่อัยการซึ่งสำนักงานอัยการสูงสุดมีภารกิจในการผดุงความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และให้ความช่วยเหลือแก่ประชาชนทางกฎหมาย (พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553, 2553) จากบทบัญญัติข้างต้นส่งเสริมให้สำนักงานอัยการสูงสุดมีอิสระในการบริหารบุคลากรซึ่งอาจเป็นหนึ่งในปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของข้าราชการตุลาการ เพราะหากสำนักงานอัยการสูงสุดมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดีจะเป็นการเตรียมพร้อมให้ข้าราชการตุลาการสามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์และยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ (กาญจนาพร วงศ์อาจและโชติ บดีรัฐ, 2565)

นางสาวนารี ตันตเสถียร อัยการสูงสุด มีนโยบายการบริหารงานซึ่งมีใจความสำคัญ คือ การนำสำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีแนวคิด “ปรับฐานราก เปลี่ยนทันโลก สู่อุตสาหกรรมที่ดีขึ้น : Better Justice” เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นและ สร้างความไว้วางใจ ให้กับสังคมประชาชน และประเทศชาติ ซึ่งเรื่องดังกล่าวไม่สามารถเกิดขึ้นได้เพียงการสร้างภาพลักษณ์เท่านั้น แต่จะต้องเกิดจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพของข้าราชการทั้งอัยการ ข้าราชการตุลาการ และบุคลากรทุกคนในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเกิดความยุติธรรมที่แท้จริงแก่ประชาชนและสังคม และสิ่งที่สำคัญที่ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ คือ คุณธรรม จริยธรรม ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากร ในองค์กร ภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดีจากสิ่งแวดล้อมที่ดี (สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

เนื่องจาก ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นผู้สนับสนุนงานและอำนวยความสะดวกให้แก่อัยการแม้ไม่ใช่หน้าที่หลัก แต่ก็มีความสำคัญ เพราะข้าราชการธุรการเป็นด่านแรกและไปจนถึงด่านสุดท้ายของสำนักงานอัยการสูงสุดในการให้บริการไปยังประชาชน การที่สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถทำได้ เพื่อให้ข้าราชการธุรการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีและมีคุณภาพเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับนโยบายการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้เกิดความยุติธรรมที่แท้จริงแก่ประชาชนและสังคม สำนักงานอัยการสูงสุดต้องมีการสร้างแรงจูงใจเพื่อตอบสนองให้ตรงต่อความต้องการของข้าราชการธุรการ เพื่อกระตุ้นให้ข้าราชการธุรการเกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือพัฒนาตนเองเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพซึ่งเป็นหัวใจสำคัญที่ทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุผลสำเร็จสู่เป้าหมายได้ในที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล และสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการธุรการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

### สมมติฐานในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัันน่าจะมีประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานครต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการทำงานน่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

### แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

Hauser and Duncan (2010) ได้กล่าวว่า “ประชากรศาสตร์ คือ การศึกษาขนาด การแบ่งแยกดินแดนและองค์ประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงของประชากร และส่วนประกอบของการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งอาจระบุได้ถึง การเกิด การตาย ดินแดนการเคลื่อนไหว (การย้ายถิ่นฐาน) และการเคลื่อนไหวทางสังคม (การเปลี่ยนสถานะ)”

Chapromma (2017) ได้กล่าวไว้ว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง การศึกษาในเรื่องประชากรและการเปลี่ยนแปลงของประชากร รวมทั้งศึกษาพฤติกรรมของประชากรในแต่ละภูมิภาค ทำให้ทราบขนาดหรือจำนวนประชากรที่มีอยู่ในแต่ละสังคมหรือภูมิภาค ลักษณะประชากรศาสตร์เป็นปัจจัยภายในส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการตัดสินใจซื้อของผู้บริโภค เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้และอาชีพ ซึ่งสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ส่วนแบ่งทางการตลาดและวางกลยุทธ์ทางการตลาดให้ตรงกับกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการให้ได้มากที่สุด

## แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ความหมายของการแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Robbins and Coulter (2009) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจคือแรงผลักดันภายในที่ทำให้คนทำมากกว่าที่เขาเคยทำได้ด้วยความกระตือรือร้นและความเต็มใจ สิ่งนี้จำเป็นสำหรับผู้นำทุกคน โดยแรงจูงใจ ถือเป็นศิลปะในการทำให้บุคลากรประพฤติด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายมากกว่าที่เขาจะทำ

ชนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึงการกระทำของบุคคลที่ถูกกระตุ้น หรือจูงใจให้แสดงออกถึงความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่ง ที่สนับสนุนให้บุคคลนั้นกระทำเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และบุคคลนั้นจะภาคภูมิใจในตนเองเมื่อบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในองค์กร สามารถประสบความสำเร็จ

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

#### ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959) แนวคิดนี้มาจากงานวิจัยของ Herzberg และคณะ กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีสองปัจจัย คือ ความแตกต่างระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนซึ่งปัจจัยทั้งสองนี้ มีผลต่อความพึงพอใจในงาน โดย Herzberg ได้กล่าวถึงปัจจัยจูงใจไว้ดังนี้

#### ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

เป็นปัจจัยภายในของงานหรือเกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรงที่สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจ ในงานได้ หากปัจจัยนี้สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร จะส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจมีความพยายามและทุ่มเทในการทำงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น โดยปัจจัยจูงใจมีดังนี้ 1. ด้านความสำเร็จ (Achievement) คือ การบรรลุความสำเร็จในเรื่องต่างๆ จากการทำงาน เช่น การทำงาน ที่ยากให้เสร็จตรงเวลา การแก้ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานได้ หรือ การเห็นผลลัพธ์ที่ดี ของงาน ส่วนที่จะมีผลเสียต่อความสำเร็จในงาน คือ ความล้มเหลว ในความก้าวหน้าในที่ทำงาน หรือตัดสินใจไม่ดีเกี่ยวกับงาน 2. ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน (Recognition) คือ การให้ความสำคัญและยอมรับในตัวพนักงาน โดยการให้รางวัลหรือคำชมเมื่อสามารถทำงานและบรรลุผลตามเป้าหมายหรือมีผลงานที่มีคุณภาพสูง 3. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) คือ การที่บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงในตำแหน่งงาน โดยได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น 4. ด้านลักษณะงานที่ทำ (Work itself) คือ ลักษณะ

ของงานจริงๆ และการมอบหมายงาน ที่มีทั้งผลดีและผลเสียต่อบุคลากรไม่ว่าจะเป็นงานง่ายหรือยากเกินไป งานน่าสนใจหรือน่าเบื่อ 5.ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรับผิดชอบที่มาพร้อมกับอำนาจในงาน โดยมาจากการได้รับผิดชอบและมีอิสระในการตัดสินใจ 6.ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต (Growth) คือ โอกาสที่เป็นไปได้จริงสำหรับ บุคลากรที่จะได้สัมผัสกับการเติบโตของตนเอง และได้รับการเลื่อนตำแหน่งในที่ทำงาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

**ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)** คือ เป็นปัจจัยภายนอกของงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานนั่นเอง จึงไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยตรง ซึ่งปัจจัยนี้ช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานได้โดยปัจจัยค้ำจุน มีดังนี้ 1.ด้านนโยบายและการบริหารงาน (Company policy and administration) คือ นโยบายการจัดองค์กรหรือแนวทางในการจัดการที่เพียงพอรวมไปถึงการติดต่อ ประสานงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพส่งผลดีต่อบุคลากร 2.ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) คือ ค่าตอบแทนจากที่ทำงานทุกรูปแบบ รวมไปถึงการขึ้นเงินเดือน 3.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relations) คือ ความสัมพันธ์ส่วนตัวและความสัมพันธ์ในที่ทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างกันทางสังคมในขณะที่ทำงาน หรือขณะพัก 4.ด้านสภาพสภาพการทำงาน (Working conditions) คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีหรือไม่ดี อาจรวมถึงพื้นที่ การระบายอากาศ เครื่องมือ อุณหภูมิ และความปลอดภัย 5.ด้านการควบคุมดูแล (Supervision) คือ ความสามารถและความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาในการกำกับดูแล ซึ่งรวมถึงความเต็มใจของผู้บังคับบัญชาที่จะมอบหมายความรับผิดชอบ หรือสอนงาน 6.ด้านความมั่นคง (Security) คือ บุคลากรในองค์กรเห็นถึงความมั่นคงในงานและตำแหน่งขององค์กรตนเอง 7.ด้านสถานะ (Status) คือ ส่วนประกอบของตำแหน่งงานที่ทำอยู่ ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความเท่าเทียมจากตำแหน่งงาน เพื่อนร่วมงาน และสังคม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผู้ที่มีความรู้ความสามารถและทุ่มเทแรงใจในการทำงานด้วยการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ จนสามารถทำงานเสร็จ ได้อย่างรวดเร็ว ทันทั่วที่มีคุณภาพและมีมาตรฐาน โดยคนที่จะมีประสิทธิภาพทำงานนั้น จึงเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความรับผิดชอบในเรื่องที่ได้รับมอบหมายและมีความจงรักภักดีต่อองค์กรผลของงานจึงออกมาจึงสำเร็จดังเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

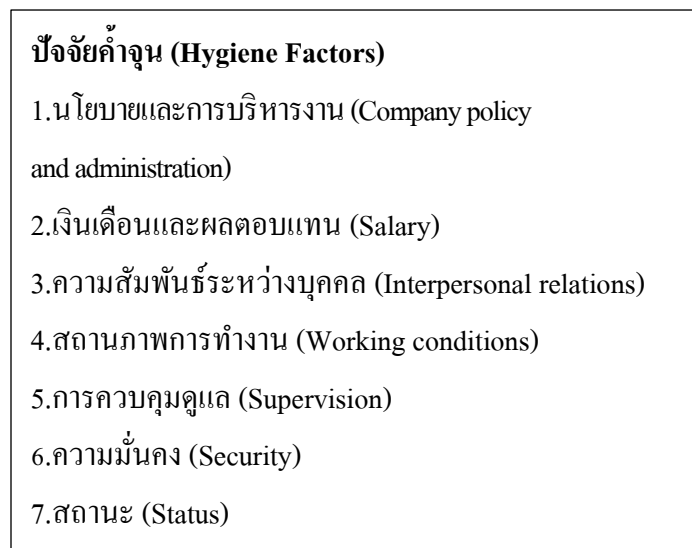
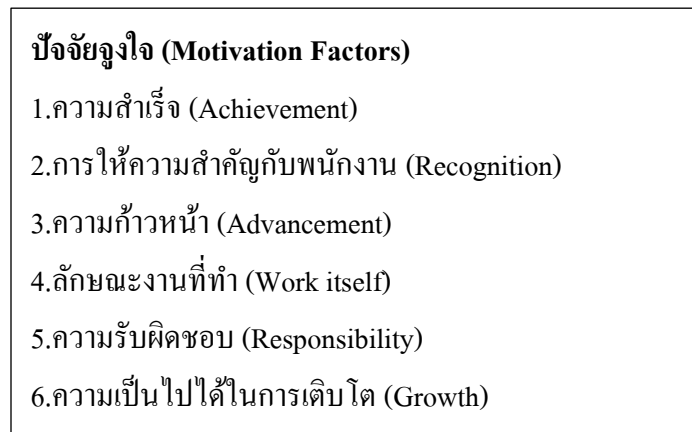
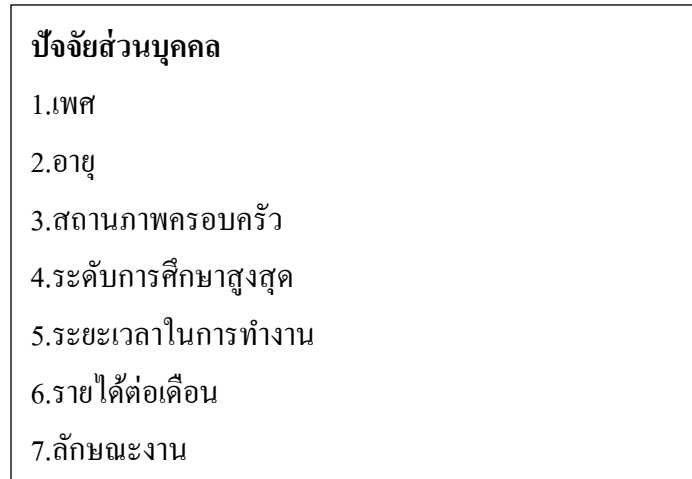
### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนภรณ์ พรรณราช (2565) ได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า การให้ความสำคัญกับพนักงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดสงขลา

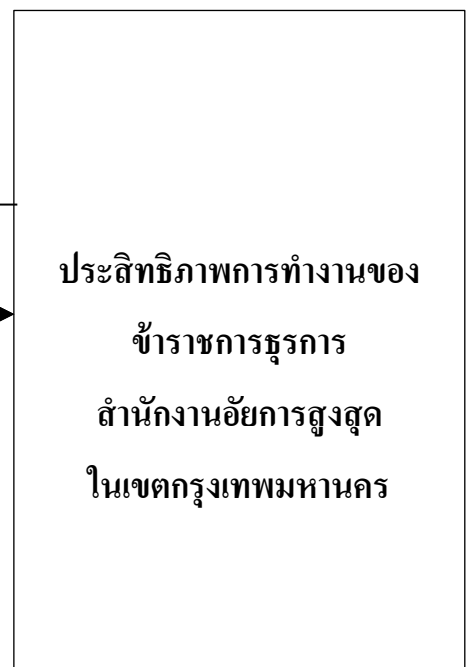
พิชญภา ศิลาอ่อน (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ Generation Y ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ตัวแปรอิสระ (X)



#### ตัวแปรตาม (Y)



## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็น การวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยอาศัยการเก็บข้อมูลจากสิ่งที่เป็นอยู่ที่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบัน โดยผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม(Questionnaire) และวิเคราะห์ผลข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 1,503 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคำนวณจากสูตรของของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane,1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้ ไม่มากกว่าร้อยละ 5 จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 316 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างเพิ่มเป็นจำนวน 400 คน เพื่อความเหมาะสมและครอบคลุมผลตัวอย่างและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือสะดวก (Convenience Sampling)

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยประมวลผลด้วยวิธีทางสถิติๆ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์โดยผู้วิจัยกำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

### 1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร

### 2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามอายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (one – way ANOVA) ซึ่งหากผลทดสอบพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต้องทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติLSD (Least Significant Difference) ต่อไป

2.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานที่มีต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



## ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 จากผลการทดสอบการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยสถิติการทดสอบ t-Test กับตัวแปรด้านเพศ ซึ่งเป็นความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) กับตัวแปรที่มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยผลการวิเคราะห์ พบว่าอายุของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณา พบว่า ข้าราชการกลุ่ม Gen Z ที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกับข้าราชการธุรการ Gen X ที่มีอายุ 41 – 56 ปี และ Gen Babyboomer ที่มีอายุ 57 ปีขึ้นไป

สมมุติฐานที่ 2 จากผลการทดสอบการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regresstion Analysis) ซึ่งมีรายละเอียดแสดงในตารางดังนี้

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	-0.512	0.128		-3.992	0.000*	206.48	0.000*
1. ความสำเร็จ	0.364	0.045	0.342	8.084	0.000*		
2.การให้ความสำคัญกับพนักงาน	-0.071	0.046	-0.075	-1.549	0.122		
3.ความก้าวหน้า	-0.170	0.047	-0.149	-3.619	0.000*		
4.ลักษณะงานที่ทำ	0.011	0.039	0.011	0.275	0.783		
5.ความรับผิดชอบ	-0.043	0.042	-0.035	-1.020	0.308		
6.ความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.376	0.053	0.357	7.144	0.000*		
7.นโยบายและการบริหารงาน	-0.004	0.047	-0.004	-0.091	0.927		
8.เงินเดือนและผลตอบแทน	0.152	0.033	0.134	4.603	0.000*		
9.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.131	0.038	0.105	3.409	0.001*		
10.สถานภาพการทำงาน	0.271	0.045	0.279	5.972	0.000*		
11.การควบคุมดูแล	0.031	0.066	0.023	0.470	0.639		
12.ความมั่นคง	0.187	0.054	0.142	3.431	0.001*		
13.สถานะ	-0.102	0.048	-0.096	-2.135	0.033*		

$R = 0.935$  ,  $R^2 = 0.874$  , Adjust R Square = 0.870 , SEE = 0.289

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) พบว่ามีตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัวแปร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ความเป็นไปได้ในการเติบโต (Sig = 0.000\*, b = 0.376) ความสำเร็จ (Sig = 0.000\*, b = 0.364) สถานภาพการทำงาน (Sig = 0.000\*, b = 0.271) ความมั่นคง (Sig = 0.001, b = 0.187) เงินเดือนและผลตอบแทน (Sig = 0.000\*, b = 0.152) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Sig = 0.001, b = 0.131) สถานะ (Sig = 0.033, b = -0.102) และความก้าวหน้า (Sig = 0.000\*, b = -0.170) ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.935 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 87.4 มีค่าความคลาดเคลื่อนของพยากรณ์ที่  $\pm 0.128$  ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยได้ดังนี้

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร = - 0.512 + (0.376)(ความเป็นไปได้ในการเติบโต) + (0.364) (ด้านความสำเร็จ) + (0.271) (สถานภาพการทำงาน) + (0.187) (ความมั่นคง) + (0.152) (เงินเดือนและผลตอบแทน) + (0.131) (ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล) + (-0.102) (สถานะ) + (-0.170)(ความก้าวหน้า) จากสมการข้างต้นจะเห็นได้ว่า หากเพิ่มปัจจัยจุดใจด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านความสำเร็จ และปัจจัยค่าจูน ด้านสถานภาพการทำงาน ด้านความมั่นคง ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เปลี่ยนแปลง 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจูน ด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จะเพิ่มขึ้น 0.376 , 0.364 , 0.271 , 0.187 , 0.152, 0.131 ตามลำดับ แต่หากเพิ่มปัจจัยค่าจูน ด้านสถานะและด้านความก้าวหน้า เปลี่ยนแปลง 1 หน่วยในขณะที่ปัจจัยค่าจูน ด้านอื่นๆ คงที่ ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จะลดลง -0.102 และ -0.170 ตามลำดับ ซึ่งเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยค่าจูนด้านสถานะพบว่าค่าตามทั้ง 3 ข้อ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณของปัจจัยค่าจูนด้านความก้าวหน้า พบว่า พบว่าค่าตามทั้ง 2 ข้อ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่ค่าตามอีก 1 ข้อนั้นไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้อย่างมีนัยสำคัญ

### ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความคิดเห็นในเรื่องประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามโดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงาน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีเพศ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน และลักษณะงานต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยจูงใจ ความเป็นไปได้ในการเติบโต ความสำเร็จ และความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานครตามลำดับ ส่วน การให้ความสำคัญกับพนักงาน ลักษณะงานที่ทำ ความรับผิดชอบ ไม่มีผล ปัจจัยก้ำจุน สถานภาพการทำงาน ความมั่นคง เงินเดือนและผลตอบแทน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ สูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานคร สถานะตามลำดับ ส่วนนโยบายและการบริหารงาน และการควบคุมดูแล ไม่มีผล

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยเห็นมองว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลมีความรู้ความสามารถผนวกกับมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้ออกมามีคุณภาพ ได้มาตรฐาน เพื่อปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ เป็นไปตามเป้าประสงค์สำนักงานอัยการสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลในเขตกรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดลที่มีอายุต่างกัน

มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ผู้วิจัยเห็นว่า ผู้มีอายุน้อยกว่า ในช่วง Gen x หรือ Babyboomer มีแนวคิดที่จะทำงานหนักเพื่อสร้างเนื้อสร้างตัว มุ่งประสบความสำเร็จเพื่อให้ได้ตำแหน่งบริหาร จึงมีความอดทนสูงที่จะทุ่มเทกับการทำงานในห้องเครื่อง ทำให้มีความเชี่ยวชาญในการทำงานที่ถูกต้องแม่นยำกว่าคนอายุน้อย ในช่วง Gen Z เป็นช่วงที่เริ่มต้นการทำงาน ยังต้องหาประสบการณ์ใหม่ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ที่พบว่า บุคลากรสำนักงานอธิบดีที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้านการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตกรุงเทพมหานครจากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 8 ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด คือปัจจัยเชิงใจและปัจจัยด้าน

(1) ความเป็นไปได้ในการเติบโต แสดงให้เห็นว่า ถ้าสำนักงานอัยการสูงสุดทำให้ข้าราชการธุรการเห็นโอกาสในการเติบโตในชีวิตจนมีความมั่นคง นำไปสู่การเติบโตในสายงานและสามารถเติบโตในสถานะทางสังคมต่อไปได้ง่ายได้อย่างรวดเร็วมากเท่าไร ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการจะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุจิรา ตัณฑพงษ์ (2563) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต มีความสัมพันธ์ต่อองค์กร

(2) ความสำเร็จ แสดงให้เห็นว่า ยิ่งสำนักงานอัยการสูงสุดมอบหมายงานแล้วข้าราชการธุรการสามารถวางแผนวิธีการทำงานด้วยตนเอง สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดได้นำไปสู่ความสำเร็จในตำแหน่งงาน ณ ปัจจุบัน ความสำเร็จในอนาคต และความสำเร็จในชีวิตของข้าราชการธุรการได้ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการจะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยาองค์การ เกษัชกรรม พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเช่นกัน

(3) สถานภาพการทำงาน แสดงให้เห็นว่า ถ้าสำนักงานอัยการสูงสุดมีการจัดสถานที่ทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอและใช้การได้ดี มีพื้นที่ปฏิบัติงานและจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับจำนวนงานที่ทำประสิทธิภาพการทำงานจะยิ่งสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย (2564) พบว่า ด้านสถานภาพการทำงานนั้นบุคลากรได้ให้ความสำคัญไว้ในระดับมากและสถานภาพการทำงานนั้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรด้วย

(4) ความมั่นคง แสดงให้เห็นว่า ถ้าสำนักงานอัยการสูงสุดทำให้ข้าราชการธุรการเห็นถึงความมั่นคง ในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในทางการเงิน ความมั่นคงในชีวิตได้ ประสิทธิภาพการทำงานจะยิ่งสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาพบว่า

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานไม่ได้ต้องการแค่ผลตอบแทนตัวเงินจากตำแหน่งงานหรือพึงพอใจส่วนตัว แต่ยังต้องการความมั่นคงโดยเฉพาะ ความมั่นคงที่จะได้รับหลังเกษียณ หรือกรณีเจ็บป่วยปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ความมั่นคงทางการเงินจะมีความสำคัญมาก และยังคงต้องการความมั่นคงทางจิตใจด้วย

(5) เงินเดือนและผลตอบแทน แสดงให้เห็นว่า ถ้าสำนักงานอัยการสูงสุด ทำให้ข้าราชการตุกรการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม แล้วมากเท่าไรประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการจะยิ่งสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) พบว่าพนักงานให้ความสำคัญกับด้านเงินเดือนและสวัสดิการอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน

(6) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แสดงให้เห็นว่า ถ้าผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานในกลุ่มงานและเพื่อนร่วมงานต่างกลุ่มงานที่ข้าราชการตุกรการทำงานอยู่ในสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมากเท่าไร ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการจะยิ่งสูงขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลอยไพลิน อิงบุญ (2562) พบว่า พนักงานให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงานอยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่า มีส่วนสำคัญในการปฏิบัติงาน

(7) สถานะ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางลบ จากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) ด้านสถานะ จากข้อคำถาม 3 ข้อ พบว่า การที่สถานะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางลบเพราะได้รับอิทธิพลจากข้อคำถามที่ว่าสำนักงานอัยการสูงสุดที่ท่านทำงานอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกถึงความเท่าเทียมระหว่างพนักงานด้วยกัน ซึ่งถ้ามองจากข้อคำถามแล้วจะพบว่า มีข้อคำถามอีก 2 ข้อ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางบวก นั่นก็คือ สำนักงานอัยการสูงสุดทำให้ข้าราชการตุกรการรู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์และสำนักงานอัยการสูงสุดที่ท่านทำงานอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกถึงความเท่าเทียมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งงาน จึงสรุปได้ว่าสถานะมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการแต่ได้รับอิทธิพลจากข้อคำถามบางข้อที่เป็นลบ ดังนั้นถ้าสำนักงานอัยการสูงสุดทำให้ข้าราชการตุกรการรู้สึกถึงความเท่าเทียมในความเป็นมนุษย์และความเท่าเทียมอย่างเหมาะสมตามตำแหน่งงาน มากเท่าไร ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการจะยิ่งสูงขึ้น

(8) ความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางลบจากการวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Regression Analysis) ด้านความก้าวหน้า จากข้อคำถาม 3 ข้อ พบว่า การที่ความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางลบเพราะได้รับอิทธิพลจากข้อคำถามที่ว่า สำนักงานอัยการสูงสุดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ทำให้ท่านรู้สึกก้าวหน้าในสายงานโดยข้อคำถามดังกล่าวนี้ไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการตุกรการ ซึ่งถ้ามองจากข้อคำถามแล้วจะพบว่า มีข้อคำถามอีก 2 ข้อ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการในทิศทางบวก นั่นก็คือ สำนักงานอัยการสูงสุด

ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ทำให้ท่านรู้สึกก้าวหน้าในสถานะทางสังคม และสำนักงานอัยการสูงสุดที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ทำให้ท่านรู้สึกก้าวหน้าในชีวิต จึงสรุปได้ว่าความก้าวหน้า มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ ข้าราชการ ชุรการ แต่ได้รับอิทธิพลจากข้อคำถามบางข้อที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการ ชุรการ ดังนั้นถ้าสำนักงานอัยการสูงสุดทำให้ข้าราชการ ชุรการรู้สึกก้าวหน้าในสถานะทางสังคมและก้าวหน้าในชีวิตมากเท่าไร ประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการ ชุรการจะยิ่งสูงขึ้น

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้มีข้อเสนอแนะในการวิจัยสำหรับสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อเป็นแนวทางในการจัดการ และพัฒนาข้าราชการ ชุรการเพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ ชุรการให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในอนาคตต่อไป ดังนี้

#### 1. ปัจจัยส่วนบุคคล

ข้าราชการ ชุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารสำนักงานอัยการสูงสุดควรให้ความสำคัญในเรื่อง ความแตกต่างของพฤติกรรมของคนวัยต่าง ๆ โดยทำความเข้าใจความต้องการของแต่ละวัย เพื่อนำไปสื่อสารให้คนต่างวัยในองค์กรรับรู้พฤติกรรมและความต้องการของคนวันอื่น ๆ ก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและพร้อมที่จะปรับตัว นอกจากนี้ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาให้กับข้าราชการ ชุรการช่วงอายุ Gen Z เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการทำงานให้มีความเชี่ยวชาญ ในการทำงานมากขึ้น หรือการมีพี่เลี้ยงสำหรับให้คำปรึกษาในที่ทำงานเพื่อเป็นการปรับความรู้ ความเข้าใจพื้นฐานให้แก่ข้าราชการ ชุรการช่วงอายุ Gen Z ควรเปิดให้โอกาสข้าราชการ ชุรการช่วงอายุ Gen Z ได้แสดงความคิดเห็น ได้แสดงศักยภาพและร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยรักษาให้ข้าราชการ ชุรการมีแรงจูงใจที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตในสำนักงานอัยการสูงสุดไปด้วยกัน

#### 2. ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

จากผลงานวิจัย ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จ ความก้าวหน้าและความเป็นไปได้ในการเติบโตเป็นตัวกระตุ้น ให้ข้าราชการ ชุรการมีความพึงพอใจมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการ ชุรการเพิ่มมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้บังคับบัญชา ในสำนักงานอัยการสูงสุด จะต้องมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของข้าราชการ ชุรการผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้แล้ว ความสำเร็จนั้น จะมาในรูปของผลการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อใช้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ หรือ KPI นำไปประกอบการพิจารณา เลื่อนขั้นเงินเดือน ให้เงินรางวัลประจำปีแก่ข้าราชการ ชุรการและสร้างแรงจูงใจแก่เพื่อนร่วมงานในการพัฒนา การทำงาน ทำให้ข้าราชการ ชุรการมีความก้าวหน้าและทำให้ตำแหน่งงานของข้าราชการ ชุรการผู้นั้นมีโอกาส เติบโตในอนาคต ส่วนปัจจัยค้ำจุนในด้านสถานภาพการทำงาน ความมั่นคง เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสถานะ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานที่บุคลากรต้องได้รับอยู่แล้วจึงไม่ใช่สิ่ง

ที่มุ่งใจให้บุคลากรทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพียงแต่ช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานขึ้น และช่วยคำจูงเพื่อรักษาข้าราชการธรรมาภิบาลให้อยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้นสำนักงานอัยการสูงสุดควรหาวิธีการรักษาข้าราชการธรรมาภิบาลเหล่านี้ให้คงอยู่กับองค์กรและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป สำนักงานอัยการสูงสุดอาจจัดสถานที่ทำงานที่ดี เพียงพอ เหมาะสมกับข้าราชการธรรมาภิบาล มีการจัดพื้นที่ส่วนตัวสำหรับข้าราชการธรรมาภิบาลอย่างเป็นสัดส่วน เป็นระเบียบ สะอาดและมีเครื่องมืออุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานที่เพียงพอ ครอบคลุมและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กร เพื่อให้องค์กรเป็นที่รู้จักและยอมรับทางสังคม ข้าราชการธรรมาภิบาลก็จะเกิดความเชื่อมั่นต่อสำนักงานอัยการสูงสุด และรู้สึกว่าสำนักงานอัยการสูงสุดมีความมั่นคง และพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งให้อาจจะมีเงินค่าตำแหน่ง สำหรับตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน หรือการสร้างความสัมพันธ์อันดีร่วมกัน เช่น ผู้บังคับบัญชาชมเชยข้าราชการธรรมาภิบาลผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ชมเชยต่อกันและรับฟังความคิดเห็น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ข้าราชการธรรมาภิบาลรู้สึกผูกพันต่อสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งจะนำไปสู่ความจงรักภักดีได้ในที่สุด

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษางานวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตกรุงเทพมหานคร เท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาในเขตพื้นที่ภาคอื่น ๆ หรือทั่วประเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุม และหลากหลาย และทราบถึงความแตกต่างของข้าราชการธรรมาภิบาล สำนักงานอัยการสูงสุดในแต่ละเขตพื้นที่
2. เนื่องจากผลการศึกษาปัจจัยเชิงใจและปัจจัยคำจูงในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด อาจจะมีการศึกษาปัจจัยในแต่ละด้านเชิงลึกให้ครอบคลุมตัวแปรอื่นๆ
3. การศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่เป็นประเด็นปัญหาจริง เพื่อนำไปปรับปรุงได้ตรงจุดมากที่สุด

### เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจและ โชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรดำเนินงาน  
ธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. วารสารพัฒนาการเรียนรู้ยุคใหม่. 7(5) : 1 – 14.
- ชนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน  
จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการบดี  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. สำนักงานอธิบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. บางเขน.
- พระมหาจันทน์ ผมไผ. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. วารสารส่งเสริมและพัฒนาวิชาการสมัยใหม่.

พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553. (2553, 7 ธันวาคม). ราชกิจจานุเบกษา.เล่ม 127 (ตอนที่ 75ก),หน้า 7-38.

พลอยไพลิน อิงบุญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทสยามราช จำกัด (มหาชน).

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.

พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน.

วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

พิชญาภา ศิลลาอ่อน. (2566). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ Generation Y

ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.

มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน

จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

รุจิรา ตันตพวงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ

บุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.

มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). นางสาวนารี ตันตเสถียร อัยการสูงสุดคนที่ 17

แถลงนโยบายการบริหารงาน วันที่ 12 ตุลาคม 2565, คั่นเมื่อ 29 พฤษภาคม 2566. จากเว็บไซต์

<https://www.ago.go.th/press121065/> .

อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา

องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง

เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Chapromma, J. (2017). Factor Affecting Consumer Choice of 24 Hours Fitness Center in Bangkok. M.B.A.,

Thammasat University.[in Thai]

Hauser and Duncan. (2010). Strategic Market Management : Global Perspectives.Hoboken, N.J. : Wiley.

Herzberg, F., Mausner, B., and Snyderman B. (1959). The Motivation to work. New York ; Wiley.

Robbins, S. P and Coulter, M. (2009). Management. 10<sup>th</sup> Edition, Pearson Education Inc., Upper Saddle River, New Jersey. Pp.355-385.