

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF
CENTRAL ADMINISTRATIVE OFFICERS OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

สุภาวดี ดุจกร
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Supawadee Dujakorn
E-mail : aomzzps@gmail.com
Department of Management, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD และการวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศ และรายได้ต่อเดือน ไม่แตกต่างกัน 3. ปัจจัยจูงใจใน

การทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ข้าราชการตุลาการส่วนกลาง

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) To study the factor levels affecting performance efficiency of central administrative officers of the Office of the Attorney General, 2) To study the performance of central administrative officers of the Office of the Attorney General by personal factors, 3) To study the motivation factors affecting the performance of central administrative officers of the Office of the Attorney General.

The sample consisted of central administrative officers of the Office of the Attorney General. The questionnaire was used as a tool to collect data. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics, including t-tests, One-Way ANOVA, and if the differences were detected, the LSD for a pairwise comparisons and Multiple Regression Analysis were applied.

The results of the hypothesis test showed that 1) The factor affecting performance efficiency of central administrative officers of the Office of the Attorney General was at a highest level, 2) The respondents with different personal factors, including age, education level, position level, work period and monthly income were different the performance efficiency, 3) The work motivation factors that effected on the performance efficiency of central administrative officers of the Office of the Attorney General consisted of job success, recognition and career progression.

Keywords: efficiency; performance; central administrative officers

บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรรัฐที่สำคัญขององค์กรหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการโดยแบ่งข้าราชการฝ่ายอัยการออกเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการอัยการ และข้าราชการธุรการ ซึ่งข้าราชการอัยการหรือพนักงานอัยการมีอำนาจและหน้าที่ตามรัฐธรรมนูญในคดีอาญา คดีแพ่ง หรือคดีปกครอง และปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ ส่วนข้าราชการธุรการจะมีหน้าที่สนับสนุนในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอัยการตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมาย ติดต่อกับและประสานงานกับองค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ เกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ ผู้ปฏิบัติงานต้องตระหนักถึงภารกิจเป้าหมายขององค์กรต้องมีความรับผิดชอบและดำเนินงานด้วยความถูกต้องละเอียด รอบคอบ จากอำนาจหน้าที่ดังกล่าว สำนักงานอัยการสูงสุดจึงมีภารกิจจำนวนมากและต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความละเอียดรอบคอบ รวมถึงความต่อเนื่องในการทำงาน สำนักงานอัยการสูงสุดจึงให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาบุคลากรโดยมีสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล รับผิดชอบวางแผนการบริหารงานบุคคล งานสรรหาและเลือกสรร งานบรรจุและแต่งตั้ง งานประเมินผลการปฏิบัติราชการ งานอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนและประโยชน์ตอบแทนอื่น สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของสำนักงานอัยการสูงสุด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567) ดังนั้น บุคลากรจึงเป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนและประสานงานให้หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

สำหรับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นการสร้างประสิทธิภาพในการทำงานและเป็นการเพิ่มศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคลให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเป็นการช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งต้องกำหนดเป้าหมายทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อวิธีการปฏิบัติงานที่ดีและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุด เพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งาน และลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน และสร้างความเข้าใจถึงจุดมุ่งหมายขององค์กรในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และการที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละและความทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด และนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อเป็นแนวทางในการนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นต่อไป

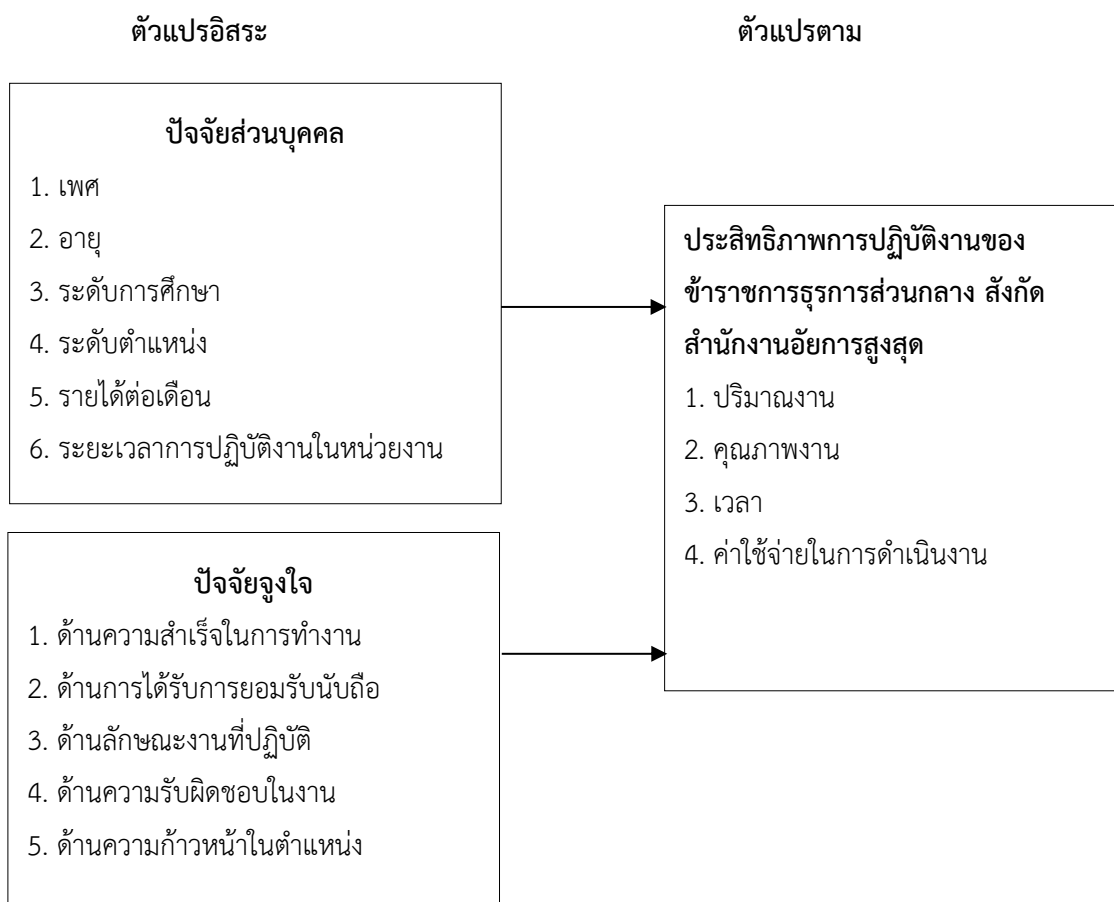
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล แตกต่างกันมี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
3. ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย



วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

(Peterson & Ploeman, 1953 อ้างถึงใน สุจิรา มูลอาษา, 2564) กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีองค์ประกอบ 4 ข้อ 1. คุณภาพของงาน (Quality) คือ ผลของงานที่ได้นั้นต้องมีคุณภาพ โดยจะต้องเป็นไปตามที่กำหนดหรือตามที่วางแผนไว้ ซึ่งองค์กรและผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความพึงพอใจได้รับประโยชน์ที่คุ้มค่าที่สุด และใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม 2. ปริมาณงาน (Quantity) คือ ผลของงานที่ได้จะต้องเป็นไปตามมาตรฐานตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยผลงานที่ปฏิบัติได้นั้นจะต้องมีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และควรมีการกำหนดระยะเวลาหรือวางแผนการบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานที่เหมาะสมตามเป้าหมายกำหนด 3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงานและมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ผลงานนั้นเสร็จตามที่กำหนดเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงาน โดยใช้เวลาในการปฏิบัติงานที่น้อยลง การส่งมอบที่ตรงตามกำหนดเวลา และทำให้พนักงานทำงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็วเป็นไปตามที่องค์กรตั้งเป้าหมายไว้ 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายของส่วนการดำเนินงานทั้งหมดนั้นจะต้องมีเพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำโดยควรที่จะมีค่าใช้จ่ายในการทำงานที่น้อยที่สุดและได้ผลกำไรที่มากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน วัสดุ และเทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์น้อยที่สุด

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

พิรุณย์ ป่องทับไทย (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจคือการที่บุคคลนั้นถูกกระตุ้นด้วยปัจจัยทั้งภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อทำให้แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา หรือเพื่อให้เกิดความสำเร็จและการบรรลุเป้าหมาย สิ่งที่เป็นพลังกระตุ้นให้บุคคลกระทำพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้กับบุคคลให้ทำเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนและรักษาพฤติกรรมนั้นๆ ให้คงอยู่

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เยาวภา ตรีพงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ ระดับอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับรายได้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระดับรายได้อยู่ที่ 20,001 – 25,000 บาท ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ระดับปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อร่วมงาน และความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ธนภรณ์ พรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร พบว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ ส่วนปัจจัยภายในองค์กรอื่น ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านระบบ ด้านค่านิยมร่วมของคน และด้านกลยุทธ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และสุดท้าย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบใน การทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยแรงจูงใจอื่นๆ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และข้าราชการที่ได้รับการยอมรับนับถือ และมีสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยในการทำงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับการปฏิบัติมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และ ปริมาณการผลิต ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน आयुงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าปัจจัยในการทำงานทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความ มั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการองค์การ บริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว โดยมีองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด รายได้ต่อเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative research) ที่ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการใช้แบบสอบถามที่เกิดจากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และนำข้อมูลที่ได้อามาวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ ดังนี้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ประชากรในเขตพื้นที่อาคารราชบุรีดิเรกฤทธิ์ จำนวน 268 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 268 คน ซึ่งได้จากการการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของประชากรโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการใช้แบบสอบถามมาเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย ซึ่งสามารถสรุปเป็นขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากตำรา เอกสาร และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. นำกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษามากำหนด ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยงูใจ และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากการทบทวนวรรณกรรมมาสรุปเป็นแนวความคิดของ ผู้วิจัยเพื่อนำไปสร้างนิยามศัพท์เฉพาะ

3. นิยามศัพท์เฉพาะตามตัวแปรในกรอบแนวคิด ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามเพื่อให้ได้ความหมายที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้ และนำมาสร้างข้อคำถามในการสร้างแบบสอบถาม

4. แบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งรูปแบบของคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวน 22 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม 4 ด้าน คือ ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จำนวน 8 ข้อ โดยรูปแบบของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ (5=มากที่สุด และ 1=น้อยที่สุด)

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบ เสนอแนะ และแก้ไข

6. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้ว เสนอผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) และข้อบกพร่องของข้อคำถาม เพื่อให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ กลุ่มตัวอย่าง

7. นำแบบสอบถามที่แก้ไข ปรับปรุงถูกต้องแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีคำนวณหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่างานวิจัยนี้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.959

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) จากตัวแปรที่มีการวัดระดับเชิงกลุ่ม เป็นอิสระต่อกัน ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูล และการกระจายของข้อมูล ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสุราษฎร์ธานี สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ค่า T-test เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างกันของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุด หรือตัวแปร 2 ชุด โดยสุ่มตัวอย่างข้อมูลแต่ละชุดอย่างเป็นอิสระต่อกัน เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ จะใช้สถิติ T-test ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.2 ค่า One-Way ANOVA เป็นคำสั่งให้ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 ชุดขึ้นไป โดยสุ่มตัวอย่างข้อมูลแต่ละชุด อย่างไม่เป็นอิสระต่อกัน เป็นการวิเคราะห์ความแปรปรวนของข้อมูลแบบทางเดียว เพื่อทดสอบสมมติฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะใช้สถิติ One-Way ANOVA ในการวิเคราะห์ข้อมูล และหากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Square Distance (LSD)

2.3 การวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 มีรายได้ต่อเดือน 15,000-25,000 บาท จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.10$, $S.D.=0.486$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}=4.29$, $S.D.=0.457$) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{X}=4.11$, $S.D.=0.634$) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}=4.04$, $S.D.=0.646$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.559$) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X}=4.02$, $S.D.=0.550$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.31$, $S.D.=0.488$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}=4.40$, $S.D.=0.567$) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน ($\bar{X}=4.37$, $S.D.=0.574$) ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X}=4.28$, $S.D.=0.462$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X}=4.20$, $S.D.=0.626$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศ และรายได้ ต่อเดือนที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression) ของปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง โดยตัวแปรต้นหรือตัวแปรอิสระทั้งหมดสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมได้ร้อยละ 57.40

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ เยาวภา ตรีพงษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านอายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านเพศ และรายได้ต่อเดือน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

เพศที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า เพศชาย เพศหญิง จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดมีลักษณะการทำงานที่ไม่ได้คำนึงถึงด้านเพศ เพศชาย เพศหญิงสามารถทำงานในตำแหน่งเดียวกันได้มีสิทธิและโอกาสแสดงความคิดเห็นและแสดงผลงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้ถึงแม้จะมีความแตกต่างในด้านเพศแต่ประสิทธิภาพในการทำงานนั้น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อายุที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรของภาครัฐ ที่มีบุคคลแต่ละช่วงอายุต่างกัน ความรู้ความสามารถที่มีต่องานที่ได้รับซึ่งแต่ละตำแหน่งก็จะได้รับมอบหมายงานตามระดับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถที่ต่างกันไป อายุที่เพิ่มมากขึ้นสามารถบอกถึงประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และวุฒิภาวะทำให้เกิดพฤติกรรมที่ต่างกัน ดังนั้นการที่มีอายุต่างกันจึงส่งผลให้มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤติสิทธิ์ อุทุม (2559) ที่ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว ซึ่งพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันของข้าราชการ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับตำแหน่งที่ต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ความรับผิดชอบงานในแต่ละระดับตำแหน่งมีความสูงต่ำแตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละระดับตำแหน่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ

พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะบอกถึงรูปแบบการดำเนินชีวิต รสนิยม และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน รายได้สูงส่งเสริมขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันทรสง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน แตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่บุคคลเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบัน สามารถบอกถึงประสบการณ์ในการทำงาน พฤติกรรมการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขด้านอายุงาน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุงานที่ต่ำกว่า เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการทำงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาพรวมได้ร้อยละ 57.40 โดยปัจจัยจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด คือ การปฏิบัติงานตามหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา คิดและแก้ไขปัญหาต่างๆ และพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน เมื่องานนั้นสำเร็จจึงรู้สึกพอใจ จะส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน นันทา ไสรัตน์ (2558) กล่าวว่า การที่บุคคลทำงานได้ประสบความสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ รู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลอบปล้ำในผลสำเร็จ

ของงานนั้น แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ไม่ส่งผลการต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด คือ การยอมรับในความรู้ความสามารถ ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงาน ได้รับการสนับสนุนและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้รับความยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) อ้างถึงใน นันทา ไสรรัตน์ (2558) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนจากผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในองค์กร การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จการยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุข เนื่องจากเมื่อบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุขมีการรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับในที่ทำงานและจากบุคคลภายนอก มีการมอบหมายงานสำคัญๆ ให้ปฏิบัติ อยู่เสมอ จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานคนนั้น ๆ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทำให้ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจและเต็มที่ในการทำงาน จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด คือ การมีโอกาที่จะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนความรู้ ความสามารถเพื่อให้สามารถเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อมีความดีความชอบตามเวลาที่เหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุข เนื่องจากเมื่อบุคลากรในสำนักงานการสาธารณสุขมองเห็นโอกาสหรือได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงาน จะทำให้พนักงานคนนั้นๆ เกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่มากขึ้น จึงส่งผลให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่างบประมาณในการดำเนินงาน มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการ

ดำเนินงานให้เพียงพอและเหมาะสมกับงานที่ทำ โดยการสำรวจความต้องการของแต่ละสำนักหรือแต่ละฝ่าย และมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพมากที่สุด และยังเป็นการลดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน

2. จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลาง สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรส่งเสริมแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานโดยมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และมีการทบทวนตัวชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้และการมีส่วนร่วมให้บุคลากร เพื่อพัฒนาทักษะให้มีความเป็นมืออาชีพมีความเชี่ยวชาญตามสายงานอย่างต่อเนื่อง ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกกระบวนการ ย่อมส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานจนเกิดความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรสูงขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยไม่ได้มีการเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและข้าราชการหรือบุคลากรประเภทอื่นๆ ในเชิงลึก ดังนั้น การศึกษาในครั้งต่อไปควรใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ รวมทั้งการสังเกตหรือการสัมภาษณ์มารวมประกอบการศึกษาด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาหน่วยงานส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุดเพียงสังกัดเดียวในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเปรียบเทียบหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนภูมิภาคอื่นๆ ที่มีลักษณะแตกต่างกันหรือคล้ายคลึงกันเพื่อนำมาพัฒนาหน่วยงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

เยาวภา ตรีพงษ์. (2565). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด*. ภาคนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วิภาลักษณ์ ดุจแสงทอง. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุข เทศบาลนครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ชมจันทร์ แจ่มจำรัส. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมส่งเสริมสหกรณ์*. สารนิพนธ์ สาขารัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระมหาคณาธิป จันท์สง่า. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสำนักงานเขตลัมพินธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้ว*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- สุจิรา มุลอาษา. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา สมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิรุณย์ ป้องทับไทย. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นันทา โสรรัตน์. (2558). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความขัดแย้งระหว่างบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. งานวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.