

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
ในเขตพื้นที่ภาค 1¹

FACTORS AFFECTING EFFICIENCY OF ATTORNEY GENERAL
ADMINISTRATIVE OFFICERS OF ATTORNEY GENERAL IN THE AREA
OF REGION 1.

อาระดา ทองน้อย²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 2.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 และ 3.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จำนวน 195 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า 1.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านปริมาณงาน ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ 2.ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบในงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน ตามลำดับ 3.ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน,ปัจจัยแรงจูงใจ,สำนักงานอัยการสูงสุด

¹บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The objectives of this study were as follows: 1) to study Efficiency of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. 2) to study the motivation factors of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. 3) to study motivation factors affecting Efficiency of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. Use exploratory study methods using questionnaires. The samples consisted of 195 persons. Analyzing data using statistical methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The results of the research showed that Efficiency of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. as a whole is at a very high level. When considering each aspect The aspects with the highest average values can be sorted as follows: the work environment have the highest average value, followed by workload, operating costs, job quality, and time, in that order. 2) the motivation factors of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. as a whole is at a high level. When considering each aspect The aspects with the highest average values can be sorted as follows: responsibility in work has the highest average value, followed by career advancement, job characteristics, recognition, and job success, in that order. 3) Motivating factors related to job success, job characteristics, career advancement, and recognition affecting Efficiency of Attorney General Administrative Officers of Attorney General in the Area of Region 1. at a statistically significant level of 0.05

Keywords: Efficiency, Attorney General Administrative Officers.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชน ที่มุ่งเน้นในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหลักเพราะองค์กรจะเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใดก็ล้วนเกี่ยวข้องกับตัวของบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น การดำเนินงานของหน่วยงานจึงมีแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นศูนย์กลางเพื่อจุดหมายของความสำเร็จ ซึ่งหน่วยงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นก็ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กร และสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายได้ก็คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร เพื่อให้ การดำเนินงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพ จึงควรให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากที่สุด โดยต้องปรับปรุงระบบงาน

ต่าง ๆ รวมทั้งการสร้างความเข้มแข็งในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มากขึ้นซึ่งต้องตระหนักถึงภารกิจตลอดจนงานของความรับผิดชอบที่เกิดขึ้น แต่เนื่องจากแต่ละองค์กรมีปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นตลอดจนอัตราค่าจ้างที่ไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานนั้นจึงอาจทำให้การทำงานมีปัญหาต่าง ๆ เข้ามาแน่นอนว่าย่อมส่งผลกระทบต่อให้เกิดคุณภาพของงานที่ต่ำและก่อให้เกิดอุปสรรคในการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงอาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากและมีการปรับปรุงอยู่เสมอเพื่อให้บุคลากรเกิดความเชื่อมั่นและมุ่งมั่นให้ทุกคนร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเจตนารมณ์ที่มีอยู่ร่วมกันเพื่อสร้างประสิทธิภาพและคุณภาพที่ดีในการปฏิบัติงาน

จากประเด็นดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงตลอดจนพัฒนาการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์และนโยบายตามที่องค์กรอัยการสูงสุดได้ตั้งไว้ต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1.ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เป็นอย่างไร
- 2.ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 หรือ ไม่ เป็นอย่างไร
- 3.ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 หรือ ไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1
- 2.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1
- 3.เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วรวบรวมรายละเอียด สาระสำคัญ ต่อไปนี้ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

มาลินี นกศิริ (2559, หน้า 38) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล หมายถึง การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560, น.11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่ กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

Peterson & Plowman (1953, p.50) ได้กล่าวถึงแนวคิด ประสิทธิภาพการทำงานว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สรุปลักษณะประกอบของประสิทธิภาพ ไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1.ด้านคุณภาพงาน (Quality) งานที่จะได้ต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2.ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของ หน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามกำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายของ หน่วยงานที่วางไว้ และควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือได้ปริมาณงานมาก เมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3.ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตาม หลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4.ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

Schermerhorn (1994) ได้เสนอว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรต้องมี ประเมินผลงานในแต่ละด้าน ดังนี้

1.คุณภาพของงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการ โดยสินค้าหรือบริการนั้นสร้างความพอใจให้กับลูกค้า และมีต้นทุนการดำเนินงานที่เหมาะสมได้เปรียบคู่แข่งขั้น ลูกค้ามีความพึงพอใจผลงานที่มีคุณภาพต้องมีขั้นตอนการทำงานที่ดี เช่น มีการคัดสรรอย่างดี มีความถูกต้อง ชัดเจน ได้มาตรฐานหรือเป็นที่ยอมรับได้ เพื่อที่ลูกค้าจะยอมจ่ายตามราคาเพื่อซื้อความพอใจนั้น

2.ปริมาณงานที่ทำได้ หมายถึง ขนาดของงานหรือจำนวนตามความมากน้อยของงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งได้มีการปฏิบัติในแต่ละงานหรือเป้าหมายนั้น จะต้องมีการวางแผน วางแผนคน วางแผนประจำไตรมาสหรือประจำปีไว้เป็นอย่างดี เพื่อย่งในการบริหารงาน รวมทั้งต้องพิจารณาถึงระบบการบริหารในองค์กร ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3.การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล หมายถึง เป็นการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับขององค์กรและความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความพยายามในการทำงานนั้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นการกระทำของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีความรวดเร็ว ได้มาตรฐาน มีความคุ้มค่าและประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยสูญเสียค่าใช้จ่ายที่น้อย แต่ได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหมาะสมกับการลงทุน ผลการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องและสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ อาศัยความร่วมมือและช่วยเหลือกันของคน ในองค์กร รวมทั้ง สามารถสร้างความพึงพอใจให้แก่องค์กร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Sanford and Wright man (1970,p. 189 อ้างถึงใน วิชัย สติน โทมัย,2554,หน้า 9)ให้ความหมายว่าแรงจูงใจเป็นความรู้สึกซึ่งไม่อาจหยุดนิ่งได้ เป็นพลังอะไรก็ตามที่ทำให้มนุษย์อยู่ภายใต้การชักจูงของบางสิ่ง และทำให้มนุษย์กระทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไปเพื่อลบล้างสภาพการขาดหรือเพื่อทดแทนพลังบางสิ่งบางอย่าง

Petri (1991,pp.3-4 อ้างถึงใน วิชัย สติน โทมัย, 2554,หน้า 10) ได้อธิบายถึงแรงจูงใจว่าแรงจูงใจเป็นแนวความคิดที่เราใช้เมื่อต้องการอธิบายถึงพลังหรือแรง (Forces) ที่เกิดขึ้น หรือมีอยู่ในสิ่งมีชีวิตที่ทำให้เกิดและชี้นำพฤติกรรมในขณะเดียวกันแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจนั้นสามารถใช้อธิบายความแตกต่างในเรื่องของความรุนแรงของพฤติกรรมได้ด้วย (Intensity of Behavior) ซึ่งหมายถึงว่ายังมีระดับแรงจูงใจมากเท่าไร ยิ่งทำให้เกิดพฤติกรรมที่รุนแรงมากขึ้นเท่านั้นและนอกจากนี้แนวความคิดเรื่องแรงจูงใจนั้นสามารถชี้ให้เห็นถึงทิศทางของพฤติกรรมได้อีกด้วย

Herzberg (1959) ได้สรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์กับลักษณะในเนื้องาน Herzbergเรียกปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ปัจจัยจูงใจนี้คือ

- 1.ความสำเร็จ (Achievement)
- 2.การได้รับความยอมรับ (Recognition)
- 3.ความก้าวหน้า (Advancement)
- 4.ตัวงานเอง (Work Itself)

5.ความเป็นไปที่จะเจริญเติบโต (Possibility of Growth)

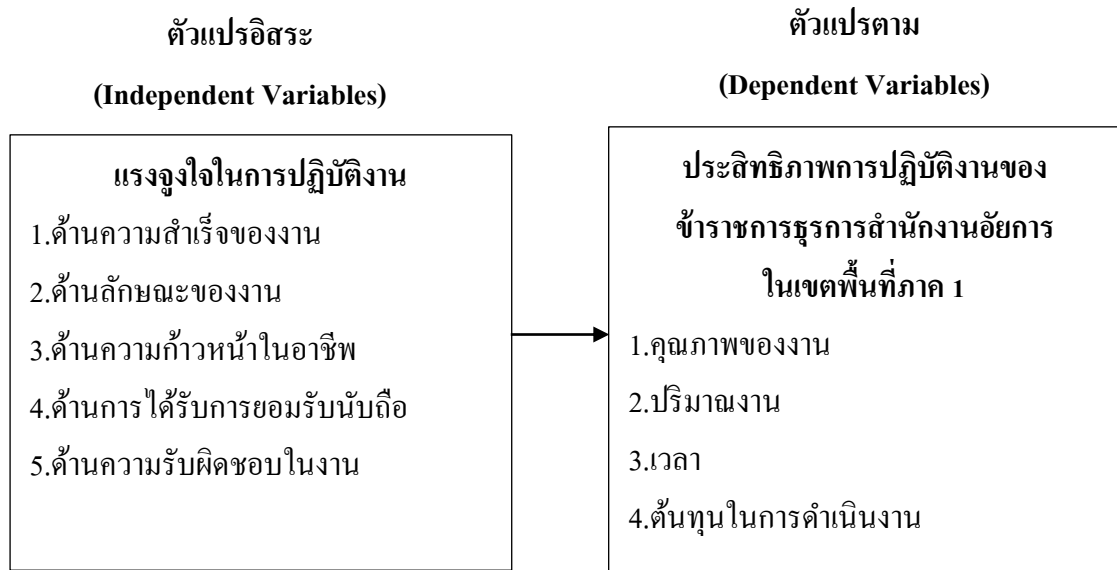
6.ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2543, หน้า 111) ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึงสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทาง ความต้องการจูงใจในการทำงานจึงเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า

สมใจ ลักษณะ (2546, หน้า 63) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ แรงที่กระตุ้นผลักดันซึ่งนำไปสู่บุคคลทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือดเว้นไม่ทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง สิ่งเร้าที่เป็นปัจจัยทำให้เกิดแรงจูงใจจะเรียกว่า สิ่งจูงใจ (Motivator) เช่น เงิน เกียรติยศ เป็นต้น

จากความหมายดังกล่าว พอสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อปัจจัยที่เป็นส่วนกระตุ้นให้บุคคลเต็มใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยสามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ได้นำแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการประกอบการศึกษาให้ผู้วิจัยได้เข้าถึงภาพรวมของปัจจัยและตัวแปรต่างๆ มากขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสร้างกรอบแนวความคิดในการศึกษาโดยงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับเก็บรวบรวมความคิดเห็นจากกลุ่ม

ตัวอย่าง เพื่อให้การดำเนินการวิจัยไปสู่คำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งมีวิธีการศึกษาวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในเขต พื้นที่ภาค 1 รวมทั้งสิ้น 377 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ ดังนี้ (Yamane, 1973, p.125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2561, หน้า 79) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ 195 คน

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาและ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน

ตัวแปรอิสระ Independent Variables คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความรับผิดชอบในงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เพื่อใช้เก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศอายุสถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 เป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ ประกอบด้วย (ตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น อย่างละ 5 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ หลังจากผู้วิจัยสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) สำหรับการวิจัยแล้วและนำไปทดสอบหาความเที่ยงตรง (Validity) เพื่อหาค่าทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้โดยวิธี สัมประสิทธิ์อัลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha

Coefficient) อ้างถึงใน นิษานันท์, 2564, หน้า 58) จะต้องได้ค่าดัชนีมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีระดับค่าความเชื่อมั่น = 0.893

4.2 การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามผู้วิจัยได้มีการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความน่าเชื่อถือ ก่อนนำแบบสอบถามไปดำเนินการใช้งานจริงโดยผู้วิจัยนำร่างแบบสอบถามเสนอแก่อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อความครอบคลุมเชิงเนื้อหาที่ต้องการศึกษา การจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและความเหมาะสมของคำถาม โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามตารางตรวจสอบคุณภาพความครอบคลุมด้านเนื้อหา

4.3 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ .917 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 25561)

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จำนวน 195 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้นรวบรวมจนครบจำนวน 195 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 195 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ บัญชีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6.การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2.การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) โดยการวิเคราะห์การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient)เป็นการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity) โดยมีเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)ดังนี้

ขนาดความสัมพันธ์ 0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
ขนาดความสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก
ขนาดความสัมพันธ์ 0.31 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันต่ำ
ขนาดความสัมพันธ์ 0.51 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันสูง
ขนาดความสัมพันธ์ 0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
ขนาดความสัมพันธ์ 0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 จำนวน 195 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 – 40,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ด้านปริมาณงาน ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา

ผลการวิเคราะห์ระดับปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .407 และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 ได้ร้อยละ 46.2 % (Adjusted R2 = .462) อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะและการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 ไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. องค์กรควรจัดสรรเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์สำนักงานให้มีปริมาณเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความทันสมัยเอื้ออำนวยต่อความสะดวกในการปฏิบัติงาน
2. องค์กรควรจัดโครงการอบรม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มากยิ่งขึ้น
3. องค์กรควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่นๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 1 เป็นเพียงแค่การศึกษาบางส่วนซึ่งไม่อาจสะท้อนภาพรวมในการปฏิบัติงานทั้งหมดของบุคลากรภายในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดได้ จึงควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างและปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำมาศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วย

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1. องค์กรควรจัดกิจกรรมในการไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่บุคลากรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร
2. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้กระบวนการปฏิบัติงานมีความถูกต้องและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ก็เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและมีประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อให้ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

3. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานจะส่งผลถึงระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน องค์กรจึงควรสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะในอนาคต

1. การศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 1 เพราะฉะนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนประชากรตลอดจนกลุ่มตัวอย่างอื่นเพื่อจะได้นำผลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการในองค์กรต่อไป

บรรณานุกรม

Herzberg. (1959). **The motivation of work (2nd ed.)**. New York: John Wiley & Sons.

Peterson & Plowman. (1953). **Business Organization and Management**. (3rd ed.).

Petri. (1991). **Motivation theory and research**. Belmont: Wadsworth.

Schermerhorn. (1991). **Managing Organizational Behavior**. 4 th ed. New York: John Willey and Sons.

Sanford. (1970). **Psychology : Ascientific Study of Man**. California :Wadsworth Publishing Company. Inc.

ปรียาพรวงศ์อนุตร โรจน์. (2543). การบริหารงานวิชาการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

มาลินี นกศิริ. (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทธรรมรักษ่ออโตพาร์ท จำกัด**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.

ยุทธ ไกยวรรณ. (2561). **หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิชัย สีนโตร์มย์. (2554). **ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิต ยางค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจ อุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ ภาควิชาการพัฒนารัฐกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตมหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.