

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

## Motivation Affects the Operational Efficiency of Government Official of the Attorney General

สุภาวดี จันดา<sup>1</sup> และ อาจารย์ ดร. ทิพนญา พึ่งชายชัยกุล<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูงกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### ABSTRACT

The objective of this research was to study the motivations affecting the efficiency in the performance of administrative officers of the Attorney General's Office. The sample group used in this research was 400 civil servants of the Attorney General's Office using questionnaires as a data collection tool. The statistics used in the data analysis were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression equations. The results of the data analysis were summarized as follows: The motivation factor for work had a high positive correlation with the performance of the administrative officials of the Attorney General's Office, statistically significant at the 0.05 level.

**Keywords :** work's motivation, operational efficiency

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

สำนักงานอัยการสูงสุดของประเทศไทยเป็นส่วนราชการอิสระ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญา ทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง รวมถึงการให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด และมีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งการบริหารงานและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดจึงเป็นไปตามพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553 โดยมีอำนาจและหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการ ปัจจุบันอัยการสูงสุด (นายสิงห์ชัย ทินินช้อน) ได้มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลไว้ว่า “ยกระดับสมรรถนะบุคลากรเพื่อประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนภารกิจโดยยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ให้เป็นที่เชื่อมั่น ศรัทธาของประชาชนรวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร” สำนักงานอัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการควบคู่ไปกับการพัฒนาระบบงาน ด้วยการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) และนโยบายของอัยการสูงสุดเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีสามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อคัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น และมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560) และแรงจูงใจก็เป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งหากองค์กรมีแรงจูงใจในระดับที่สูง บุคลากรก็จะมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทนในการปฏิบัติงาน และเกิดปัญหาน้อยลง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้ให้เกิดความกระตือรือร้น ทুমเทความรู้ความสามารถในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและเต็มที่ อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (สายชล ศิริพงษ์, 2560)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทั้งยังเป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รวมถึงพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### **สมมติฐานการวิจัย**

แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### **ขอบเขตการวิจัย**

ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ ซึ่งมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

#### **ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากร คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5,264 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 11 เมษายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างประชากร คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 372 คน ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1973 อ้างใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2548) เพื่อความเหมาะสมของข้อมูลและให้ผลการวิจัยสอดคล้องความเป็นจริงมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเก็บกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 คน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Comrey and Lee (1992) ที่กล่าวว่าขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ห้อยู่ที่ประกอบ จำนวน 300 คน ถือว่าดี (good)

#### **ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลา**

ขอบเขตด้านเวลาระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาระหว่าง เดือน เมษายน - กรกฎาคม 2565

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

**ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory (อ้างถึงปัญญาภา อัครนิบุตร, 2565 )**

ทฤษฎี 2 ปัจจัย (2-Factor Theory) เป็นทฤษฎีที่ถูกคิดค้นโดยนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน นามว่า เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และเผยแพร่ครั้งแรกเมื่อปี ค.ศ. 1959 โดยเฮอร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาในเรื่องของแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของมนุษย์ซึ่งผลการศึกษาก็ได้ จึงสร้างทฤษฎี 2 ปัจจัยเพื่ออธิบายว่า แรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ คือ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หรือปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือในรูปแบบของการยกย่อง การแสดงความยินดี การชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกถึงพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง อาทิ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานหรือบุคคลในหน่วยงาน หรือผู้ที่ขอรับคำปรึกษา เป็นต้น

- ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้ม เมื่อสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งเป็นความสามารถในเรื่องของการรู้จักการป้องกัน หรือการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

- ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน โดยต้องเป็นงานที่มีความน่าสนใจ มีความท้าทาย อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยคนเดียว

- ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงาน ในใหม่ ๆ โดยมีอำนาจในการรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่

- ความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลได้รับการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงการมีโอกาสที่จะได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมหรือการศึกษาดูงานที่เกี่ยวข้อง

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยที่หากไม่มีแล้วจะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ประกอบด้วย 8 ด้าน รายละเอียดดังนี้

- ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน สวัสดิการ โบนัส หรือผลประโยชน์อื่นใดที่มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

- ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานและผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยมีความสัมพันธ์อันดีมาจากการติดต่อสื่อสารด้วยวาจาและกิริยาที่ดี รวมถึงความเข้าใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น

- การนิเทศงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และมีความตั้งใจที่จะสอนงานที่มอบหมายให้กับผู้อื่น

- นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง การบริหารและการจัดการองค์กรด้วยนโยบายของการบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการวางแผน และมีความชัดเจน

- สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน ไม่ว่าจะเป็น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการทำงาน

- สถานะทางอาชีพ หมายถึง อาชีพที่ทำเป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับนับถือจากคนในสังคม เป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

- ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ในองค์กรหรือความยั่งยืนของอาชีพ

- วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการทำงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงความรู้ความสามารถในการให้คำแนะนำหรือช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหา

### แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1989) ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้ (อ้างถึงวิภาวรรณ เล็งสาย, 2561)

1. คุณภาพของงาน คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและ

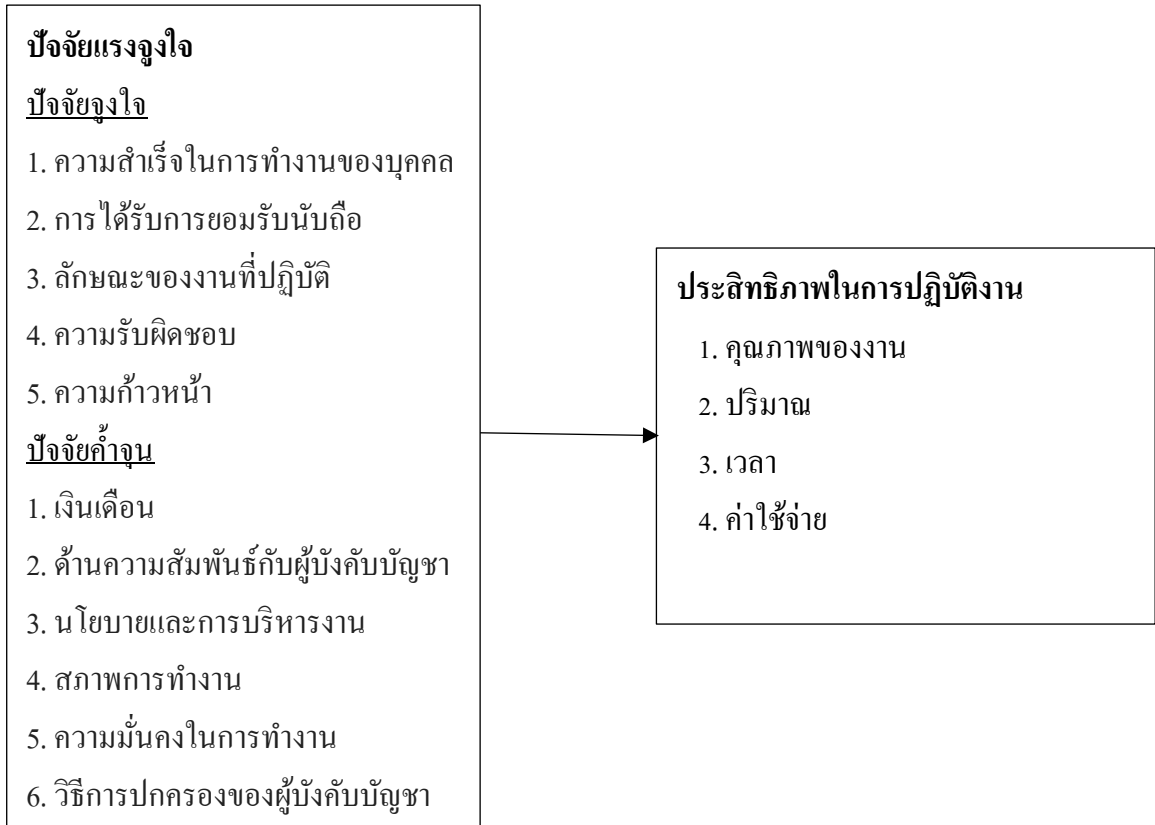
เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลาให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุน ค่าใช้จ่ายต่างๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพ คุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

## กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นลักษณะเชิงสำรวจ โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายเปิดที่ประกอบด้วยแรงจูงใจ และประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

#### ลักษณะเครื่องมือ

เครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดและ จากการศึกษาค้นคว้าวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักในการศึกษา แบบสอบถามเพื่อการวิจัยจะประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพในครอบครัว วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานสำนักงานอัยการสูงสุด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยแรงจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน

คือ ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

โดยข้อคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นลักษณะของแบบสอบถามมาตราประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งแต่ละคำถามให้เลือกตามระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

## 2. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

### การสร้างเครื่องมือการวิจัย

1. ศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่จัดทำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา ทำการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ถูกต้องสมบูรณ์
3. นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยมีค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) เท่ากับ 0.97 เป็นค่าที่ยอมรับได้ซึ่งมากกว่า 0.50
4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเดียวกัน จำนวน 40 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยได้ค่าภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.984 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจะต้องมีความเที่ยงตรงและเชื่อถือได้ ดังนั้น เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงทดสอบหาค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 40 คน และนำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยต้องได้ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.979 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค Cronbach's alpha coefficient) เท่ากับ 0.945 ถือว่าค่าที่ได้เป็นค่าที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
2. ผู้วิจัยชี้แจงถึงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยรวมทั้งหลักเกณฑ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจในข้อคำถาม
3. ทำการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ Google Form

4. นำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดเมื่อได้ตรวจสอบความเรียบร้อยและความสมบูรณ์แล้วจะนำมาจัดระบบข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ดังนี้

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

#### ผลการศึกษา

1. สรุปผลข้อมูลทั่วไปจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 อายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีสถานภาพในครอบครัวสมรส จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 มีวุฒิการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 37.5

2. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (n = 400 คน)

ตัวแปร	1	2
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y)	1.000	
แรงจูงใจในการทำงาน (X1)	0.726*	1.000

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยของตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการทำงาน เท่ากับ 0.726 ( $\beta = 0.726$ ) และมีค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.155 ( $B = 1.155$ ) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ เท่ากับ 0.037 (S.E. = 0.037) ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระในรูปคะแนนดิบ เท่ากับ 0.770 ( $B = 0.770$ ) ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ค่า  $T = 443.388$  ค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Sig.) ที่ 0.05 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังแสดงในตารางที่ 2



ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด (n = 400)

		Coefficients				
Model		Unstandardized		Standardized	T	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	$\beta$		
1	(Constant)	1.155	0.163		7.088	0.000*
	ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	0.770	0.037	0.726	21.057	0.000*

\* ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

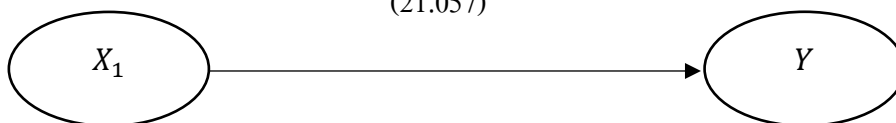
**สมมติฐานการวิจัย :** แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งผลการศึกษาคือ เป็นไปตามสมมติฐาน

**ภาพที่ 1** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

$$\beta = 0.726$$

$$(21.057)$$



หมายเหตุ Y หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
 X<sub>1</sub> หมายถึง แรงจูงใจในการทำงาน

### อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะปัจจัยจูงใจเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของบุคลากร ไม่ว่าจะเป็น ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านวิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มานะ ศรีวิชัย (2563) ที่

ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติใน จังหวัดสกลนคร พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติใน จังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และ ระดับปัจจัยค่าจูง การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน แห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภกิจ ปัญญารัตนะ (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคน ไทยในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์น ซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จ ในการทำงาน ด้านฝึกอบรมพัฒนา และปัจจัยรางวัลรักษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้าน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร อีกทั้ง ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัญญาพร ฐิติ พงศ์ (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเตอร์ เอ็กเพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบและด้านการนิเทศงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถพยากรณ์โดยภาพรวมได้ ร้อยละ 73.70 อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า สำนักงานอัยการสูงสุด เล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร จึงได้ดำเนินการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้วยความเป็นธรรม และ โปร่งใส ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การฝึกอบรมข้าราชการบรรจุใหม่ ระดับพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมและเพิ่มสมรรถนะในการ เข้าสู่ตำแหน่งความรับผิดชอบสูงขึ้น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะเฉพาะเรื่องและการฝึกอบรมเฉพาะ ด้าน การจัดทำหลักสูตรการฝึกอบรม หลักเกณฑ์เกี่ยวกับวิธีการฝึกอบรมการวัดผล การประเมินผล โครงการ ฝึกอบรม และการประเมินผลการฝึกอบรมเป็นรายบุคคล เพื่อให้การฝึกอบรมมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับ นโยบายการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจ จากปัจจัยภายนอก ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรมเช่นเดียวกับพนักงานอัยการ จึงมีการ กำหนดให้มีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจของ องค์กร และมีการสร้างความก้าวหน้า การพัฒนาคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับสูงที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.726 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดให้

ความสำคัญกับแรงจูงใจในการทำงานมาก และแรงจูงใจในการทำงานมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงให้ความสำคัญและสร้างแรงจูงใจเพื่อให้บุคลากรมีแรงกระตุ้น มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ทุ่มความสามารถในการทำงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข อันจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ควรให้ความสำคัญในด้านสภาพอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมากขึ้น ความเพียงพอและสภาพพร้อมใช้งาน ความทันสมัยและเหมาะสม อาคาร สถานที่ พื้นที่ทำงานมีความมั่นคงและปลอดภัย บรรยากาศโดยทั่วไปของสถานที่ทำงานส่งเสริมการทำงาน และองค์การควรมีอุปกรณ์การออกกำลังกาย เพื่อให้บุคลากรได้ผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจมากขึ้น และส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นด้วยเช่นกัน

จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะว่า ควรมีการวิเคราะห์อัตราค่าจ้างโดยการพิจารณาจากภาระงานระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่อชิ้น เพื่อใช้ในการวางแผนอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงานและเวลา ส่วนการมอบหมายงานนั้นผู้บังคับบัญชาจะต้องทำความเข้าใจกับบุคลากร ให้คำปรึกษา คำแนะนำในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นจากงานเดิมที่รับผิดชอบเพื่อให้งานที่มอบหมายที่เพิ่มขึ้นนั้นประสบความสำเร็จ และสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาควรเน้น คือ การให้คำแนะนำในการจัดสรรเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้บุคลากรจะได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. การศึกษาในครั้งนี้เป็นการสำรวจเฉพาะข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น การศึกษาครั้งถัดไป ควรศึกษาจากกลุ่มพนักงานราชการ กลุ่มลูกจ้างประจำ กลุ่มจ้างเหมาบริการ ซึ่งอาจมีมุมมอง ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางการพัฒนาองค์กรเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และลักษณะของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ อาทิ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. จากการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไป จึงควรมีการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา เพื่อนำผลการศึกษามาใช้ในการกำหนดแนวทางในการวางแผนเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องเหมาะสมกับคุณภาพและปริมาณของงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- ปัญญาพร ฐิติพงษ์. (2558) *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัท*  
ก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กซีทีฟ คอนสตรัคชั่น จำกัด. ปรินญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และ*  
ลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560) *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ*  
สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
บริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สายชล ศิริพงษ์. (2560) *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของเจ้าหน้าที่*  
ทีมกำกับดูแล สำนักงานสรรพากรพื้นที่ในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 9. ปรินญาบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา
- ศุภกิจ ปัญญารัตนะ. (2562). *ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานคนไทยใน*  
อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนพลาสติกยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรม ดับบลิวเอชเอ อีสเทิร์น  
ซีบอร์ด 1 จังหวัดระยอง. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่*  
อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. ปรินญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ปัญญาภา อัครินบุตร. (2565) *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัทรัฐวิสาหกิจ*  
ให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. ปรินญาการจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2565). สำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2565, จาก  
<https://th.wikipedia.org/wiki>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). สำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นเมื่อ 29 เมษายน 2565, จาก  
<https://www2.ago.go.th/>
- กมลพร กัลยานมิตร. (2559). *แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์  
(มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) ปีที่ 6 ฉบับที่ 3