

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

Motivation factors affecting the work efficiency of administrative civil servants in the Provincial Attorney's Office. Under the Office of the Prosecutor, Region 4

ศิริพรรณ พิมดา

สัญญา เคนาภูมิ

เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร

นักศึกษาระดับปริญญาโท ปร.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Siriphan Pimda

Sanya Kenaphoom

Saowalak Kosonkittiumporn

M.P.A. Student (Public Administration), Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Lecturer of Political Science and Public Administration, Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding E-mail : pawatphutpun444@gmail.com

วันที่รับบทความ: 21 ธันวาคม 2566; วันที่แก้ไขบทความ 16 มกราคม 2567; วันที่ตอบรับบทความ: 18 มกราคม 2567

Received: December 21, 2023; Revised: January 16, 2024; Accepted: January 18, 2024

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 จำนวน 153 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์หาค่าคุณถดถอยเชิงเส้น ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .363) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Beta = .280) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = .244) และ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Beta = .106) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ ควร

อบรมให้ความรู้ความสามารถในงานธุรการ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาของข้าราชการธุรการ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การให้รางวัลแก่ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานดีเด่น ควรมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ควรใช้คนให้ตรงกับภารกิจที่สำคัญ ควรแบ่งงานกันในทีมและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนทุกคนให้พัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ ควรจัดควรรับเงินสวัสดิการอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรมีเมตริต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส มีกิจกรรม Workshop ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการธุรการ

Abstract

This research study have a purpose To study the level of efficiency in the work of administrative officials in the Provincial Attorney's Office. Under the jurisdiction of the Provincial Prosecutor's Office, Region 4, to study the motivation factors affecting the performance of the administrative civil servants of the Provincial Prosecutor's Office. Under the jurisdiction of the Provincial Prosecutor's Office, Region 4, and suggestions regarding motivation factors that affect the efficiency of work of administrative civil servants in the Provincial Prosecutor's Office. Under the jurisdiction of the Provincial Prosecutor's Office Region 4, the sample group was administrative officials of the Provincial Prosecutor's Office. Under the Office of the Prosecutor, Region 4, there were 153 people. Statistics used in data analysis included mean, standard deviation. Motivation factors affecting work efficiency were analyzed using multiple linear regression analysis. The research results found that 1) work efficiency level Overall, it is at a high level. 2) Motivation factors that affect the efficiency in the work of administrative civil servants in the Provincial Attorney's Office. Under the Office of the Public Prosecutor Region 4, they include job security factors (Beta = .363), responsibility factors (Beta = .280), policy and administration factors (Beta = .244), and success factors (Beta = .106) of work together they can predict 77.20 percent with statistical significance at the .05 level and 3) Other suggestions include training to provide knowledge and ability in administrative work. Including related laws An organizational culture that is conducive to the development of administrative officials should be created, such as creating a working atmosphere that is

conducive to learning. Giving awards to administrative officials who perform outstanding work. Challenging tasks should be assigned to create new experiences. People should be used to match important missions. Work should be divided among teams and jointly perform duties to the best of their ability. Support everyone to develop themselves in order to progress along their career path. Welfare should be arranged and received appropriately. Commanders should be friendly towards their subordinates. There are activities to meet and socialize on occasion. There are workshop activities to exchange and transfer knowledge from experienced people.

Keywords: Motivation factors; Work efficiency; Administrative officials

บทนำ

สำนักงานอัยการ มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวก การรักษาสันติภาพของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็ว เป็นธรรม เสมอภาคโปร่งใส ตรวจสอบได้ และปราศจากการเลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบูรณาการกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาความจริงเชิงรุกให้สามารถจัดข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและภาคประชาชนเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งตอบสนอง ต่อนโยบายรัฐบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศ รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรของสำนักงานอัยการ ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตอาสา พัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นคงในการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมถึงจัดให้มีความพร้อมด้านอัตรากำลัง อาคารสถานที่ปฏิบัติงาน อาคารสถานที่ ที่พักอาศัย และวัสดุอุปกรณ์ ที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านกระบวนการยุติธรรมขององค์กรอัยการสำเร็จลุล่วงไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้นั้น เป็นหน้าที่ของบุคลากรอัยการที่ประกอบด้วยข้าราชการอัยการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานอัยการ และข้าราชการตุลาการ ซึ่งรวมเรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายอัยการ” และบุคลากรอื่น ๆ ดังนั้นเพื่อให้องค์กร สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรที่เป็นต้นทุนทรัพย์อยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ตามแนวคิด ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 ที่เน้นตัวบุคลากรขององค์กร การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ อีกทั้งต้องมีประสิทธิภาพ บุคลากรขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ แต่ละคนย่อมมีเหตุผลแตกต่างกันออกไป เหตุผลหนึ่งคือเรื่องปัจจัยเสริมแรงความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กร และ

กลายเป็นตัวชี้วัดที่สามารถชี้วัดเป็นอย่างดีในด้านประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีปัจจัยเสริมแรงความพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กร ในระดับความต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาปฏิบัติงานแล้วจะมีปัจจัยเสริมแรงความพึงพอใจในการทำงานมากน้อยเพียงใด (พระธาตุ ขวัญตา, 2554)

ดังนั้นสำนักงานอัยการ จึงให้ความสำคัญการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการ บุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานและต้องการจะทำงานอยู่กับองค์กรโดยทหาหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีจิตใจที่ต้องการเห็นองค์กรก้าวหน้า ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการมีส่วนร่วม ความเต็มใจ การเอาใจใส่และการทุ่มเท เพื่อให้องค์กรอยู่รอด เนื่องจากความสุขในการทำงานนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญ และกำลังใจของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อม ของงานจากการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความตั้งใจ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริการประชาชนตามพันธกิจขององค์กร จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จาเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างผลงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำแรงจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สุจินต์ พูลปั้น, 2553, น. 1-2)

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการเป็นกลุ่มงานธุรการทั่วไปและงานธุรการที่เกี่ยวกับคดีเพิ่มเติมเป็นพิเศษ ซึ่งงานธุรการที่เกี่ยวกับคดีนี้ คือ งานที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลและจัดทำเอกสารแบบพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดีแพ่งและอาญาของพนักงานอัยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งเทคนิคและวิชาการ กฎหมาย วิชาการจัดการ รวมทั้งวิชาบัญชีและสถิติ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง หรืออาจให้ความหมายสั้น ๆ ได้ว่า งานธุรการที่เกี่ยวกับคดี คือ งานสนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ซึ่งก็เพียงพอที่จะทำให้เข้าใจความหมายได้อย่างชัดเจน ดังนั้นงานธุรการเกี่ยวกับคดีนั้นมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานการดำเนินคดีของพนักงานอัยการแต่อย่างใด เพียงแต่ว่างานการดำเนินคดีนั้นจำต้องอาศัยบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้าน และความสำเร็จของงานดำเนินคดีอยู่ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานอัยการโดยตรงในฐานะเป็นกิจการหลักขององค์กร จึงทำให้ดูเหมือนว่ามีความสำคัญยิ่งกว่างานอื่นใดทั้งหมด ซึ่งความเป็นจริงแล้วผลสัมฤทธิ์ของงานทำให้เกิดจากพนักงานอัยการแต่เพียงผู้เดียวไม่ หากจำต้องอาศัยการสนับสนุนเกื้อกูลจากข้าราชการฝ่ายธุรการเป็นส่วนสำคัญอยู่ด้วย (สำนักงานอัยการ, 2562, น. 1) ดังนั้นปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของข้าราชการธุรการเป็นตัวเสริมสร้างให้องค์กรมีประสิทธิภาพเป็นตัวเชื่อมระหว่าง ความต้องการของสมาชิกในองค์กรกับเป้าหมายขององค์กร เป็นแรงผลักดันให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้ดียิ่งขึ้น

อย่างไรก็ตามเนื่องจากข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่สนับสนุนในการอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานอัยการ ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานต้องมีการประสานงานกันอย่างเป็นระบบ และดำเนินงานด้วยความถูกต้องละเอียด รอบคอบ แต่เนื่องด้วยภาระงานที่รับผิดชอบมีปริมาณงานที่มาก (โดยเฉพาะข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานอัยการจังหวัดที่มีการรับสำนวนคดีจำนวนมาก ๆ) อัตรากำลังไม่สัมพันธ์กับลักษณะงานและภาระงาน จึงทำให้เกิดความเหนื่อยล้า และความเครียดจากปัญหาต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก

จากปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ว่ามีปัจจัยแรงจูงใจในระดับใด และมีปัจจัยแรงจูงใจอะไรบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อจะได้นำไปเป็นสารสนเทศเพื่อใช้ประกอบในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานอัยการภาค 4 ทำให้ข้าราชการธุรการมีแรงจูงใจ และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สำนักงานอัยการสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการเชิงปริมาณ โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

- 1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 จำนวน 246 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 จำนวน 153 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973, p. 727) คำนวณตามสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามมาที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC = 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง .248 - .755 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ่างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.906

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติทางการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ใช้การวิเคราะห์พหุคูณถดถอยเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) ด้วยวิธี Enter วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	4.26	0.67	มาก	2
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.24	0.70	มาก	3
3. ด้านปริมาณงาน	4.37	0.65	มาก	1
4. ด้านคุณภาพของงาน	4.06	0.76	มาก	4
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.91	0.76	มาก	5
โดยรวม	4.17	0.71	มาก	-

จากตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.06$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่	1.283	.233	-	5.519	.00
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X_1	.134	.037	.106	.915	.04*
2. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ X_2	.039	.041	.074	.938	.35
3. ปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ X_3	.055	.041	.104	1.339	.18
4. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ X_4	.204	.046	.280	4.454	.00*

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
5. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน X ₅	.080	.047	.140	1.721	.09
6. ปัจจัยด้านเงินเดือน X ₆	.028	.033	.057	.847	.40
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ผู้ร่วมงาน X ₇	.033	.046	.047	.722	.47
8. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X ₈	.148	.047	.244	3.162	.00*
9. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน X ₉	.068	.058	.106	1.184	.24
10. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา X ₁₀	.029	.038	.049	.753	.45
11. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X ₁₁	.220	.059	.363	3.745	.00*

R = .879 R² = .772

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 โดยใช้การวิเคราะห์แบบกำหนดตัวแปรเข้าไปใน
สมการทั้งหมด (Enter Method) ดังนี้

1. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีความสัมพันธ์หาคู่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 (Y) เท่ากับ 0.879 (R = .879) แสดง
ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาล
สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 (Y) ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่นำมาศึกษา ทั้ง 11 ตัวแปร มีผลต่อการเปลี่ยนแปลง หรือการผันแปรกับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 (Y) เท่ากับ .772
(R² = .772) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 11 ตัวแปร สามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 (Y) ได้ร้อยละ 77.20

3. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลสำนักงานอัยการ
จังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 4 ตัวแปร สอดคล้องกับ
สมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนน
มาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- 3.1 ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน X₁₁ (Beta = .363)
- 3.2 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ X₄ (Beta = .280)
- 3.3 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน X₈ (Beta = .244)
- 3.4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน X₁ (Beta = .106)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.283 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.283 + .220 (X_{11}) + .204 (X_4) + .148 (X_8) + .134 (X_1)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1z_1 + B_2z_2 + \dots + B_nz_n$

แทนค่าในสูตร $Z = .363 (Z_{11}) + .280 (Z_4) + .244 (Z_8) + .106 (X_1)$

เมื่อ Y และ Z = ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน (Beta = .363) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ (Beta = .280) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน (Beta = .244) และ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (Beta = .106)สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ ได้แก่ ควรอบรมให้ความรู้ความสามารถในงานธุรการ รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาของข้าราชการธุรการ เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การให้รางวัลแก่ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานดีเด่น ควรมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ควรใช้คนให้ตรงกับภารกิจที่สำคัญ ควรแบ่งงานกันภายในทีมและร่วมกันปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนทุกคนให้พัฒนาตนเองเพื่อความเจริญก้าวหน้าตามเส้นทางอาชีพ ควรจัดควรรับเงินสวัสดิการอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาควรมีไมตรีต่อผู้ใต้บังคับบัญชามีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส มีกิจกรรม Workshop ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ควรสร้างการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการเสนอแนะความคิดเห็นในการทำงาน การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดให้มีสถานที่ทำงานที่สะอาด ปลอดภัย และสะดวกสบาย ควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ข้าราชการธุรการมีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่ทันสมัยอยู่เสมอ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

อภิปรายผลตามสมมติฐาน ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บังคับบัญชามีนโยบายที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นที่ยอมรับของประชาชน มีการประชุมสรุป ทบทวนการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ และอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการในด้านระเบียบ กฎหมาย และเทคนิควิธีการในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กาญจนาวรร วรงค์อาจ และ โชติ บดีรัฐ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิณา ขำคง (2564) ได้วิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ด้านความรวดเร็ว รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ตามลำดับ

อภิปรายผลตามสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือปัจจัยด้านลักษณะของงานที่ทำ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ได้แก่ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน ปัจจัย

ด้านความมั่นคงในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยอภิปรายผลดังนี้

1. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของผู้บังคับบัญชามีการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางในการทำงาน อย่างชัดเจน และมีเป้าหมายช่วยให้ข้าราชการธุรการเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเอง รู้ว่าต้องทำอะไร และต้องทำอะไร มีนโยบายใช้เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานเพื่อความสะดวก รวดเร็วยิ่งขึ้น สอดคล้องกับสถานการณ์ ช่วยให้ข้าราชการธุรการสามารถปรับตัว และรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ตลอดจนเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการมอบหมายงานและกระจายอำนาจในการบริหารงาน ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยสุขอนามัย ได้แก่ การมีนโยบายและการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงาน ตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี

2. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดรู้สึกมั่นคงในการทำงานในอาชีพราชการ มีความรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน มองเห็นโอกาสความก้าวหน้าของการทำงานในอนาคต ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้พนักงานในสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ประกอบด้วย ความมั่นคงในอาชีพราชการ เงินเดือนทำให้เกิดความตั้งใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและกับผู้บังคับบัญชาทำให้บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสุข สถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบจัดพื้นที่อย่างเหมาะสม และความรู้ความสามารถผู้บังคับบัญชาในถ่ายทอดให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดความรับผิดชอบให้ข้าราชการธุรการดำเนินตามแผนงานมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน มีการอบรมจรรยาบรรณของข้าราชการ เสริมสร้างบุคลากรให้ตระหนักถึงหน้าที่และภารกิจของตนเอง ตลอดจนสร้าง

ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังความสามารถ อย่างรอบคอบ มีวินัยในการทำงาน ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างถูกต้องและราบรื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร วงศ์อาจ และ โชติ บดีรัฐ (2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ส่วนด้านอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

4. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องผ่านการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเสริมสร้างทักษะต่างๆในการปฏิบัติงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ รู้สึกว่าตนเองได้ทำงานที่มีประโยชน์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑกา รัตนโสภา (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยเชิงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.538 ($R^2 = 0.538$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยเชิงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ร้อยละ 53.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการส่วนกลาง สำนักงานอัยการสูงสุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตลอดจนตัวชี้วัดงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาควรมีการมอบรางวัลยกย่องความสำเร็จของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ข้าราชการธุรการควรแสดงความยินดีกับเพื่อร่วมงานหรือทีมงาน เมื่อทำงานสำเร็จ สนับสนุนเพื่อนร่วมงานให้มีความเจริญก้าวหน้า ควรถ่ายทอดประสบการณ์การทำงาน การเขียน

งานวิชาการเพื่อความก้าวหน้า การแก้ไขปัญหาให้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างมิตรไมตรีและเป็นขวัญและกำลังใจของบุคลากรในองค์กร

1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่มีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถของข้าราชการธุรการ ข้าราชการธุรการแต่ละคนมีทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน ให้การสนับสนุนและคำแนะนำแก่ข้าราชการธุรการ ในการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย ข้าราชการธุรการอาจต้องการการสนับสนุนและคำแนะนำจากหัวหน้างาน เพื่อให้ข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความรับผิดชอบ ควรมีการประชุมเตรียมความพร้อม การระดมความคิดในการปัญหาในระหว่างการทำงาน ร่วมกันวางแผน ข้อมูลฝึกทักษะการสื่อสารในองค์กร การรับผิดชอบภารกิจที่สำคัญ และร่วมกันจัดทำสรุปข้อมูลเพื่อรายงานแก่ผู้บังคับบัญชา

1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนให้โอกาสข้าราชการธุรการ เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ หน่วยงานควรให้โอกาสข้าราชการธุรการเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้แสดงผลงานของตนเอง เช่น การจัดประชุมสัมมนา การประกวด การนำเสนอผลงาน เป็นต้น สนับสนุนให้ข้าราชการธุรการเผยแพร่ผลงานของตนเอง หน่วยงานควรสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการเผยแพร่ผลงานของตนเองในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การตีพิมพ์บทความ การเผยแพร่ผลงานทางออนไลน์ เป็นต้น

1.6 ด้านเงินเดือน ควรส่งเสริมสวัสดิการเบี่ยงเลี้ยง สวัสดิการต่างๆให้เพียงพอ หน่วยงานต้นสังกัดอาจจัดให้มีการสำรวจค่าครองชีพประจำปี ควรเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนที่ได้รับกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีการพิจารณาประเมินผลข้าราชการอย่างเป็นธรรม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่การปฏิบัติหน้าที่

1.7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีการบริหารงานในองค์กรที่เป็นธรรม ส่งเสริมพัฒนาทักษะและความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เช่น ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการประสานงาน ทักษะในการสื่อสาร เป็นต้น เปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และช่วยกันแก้ไขให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงด้วยดี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.8 ด้านนโยบายและการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีนโยบายการบริหารของหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกแก่การทำงาน สนับสนุนงบประมาณ สนับสนุนยานพาหนะให้การปฏิบัติหน้าที่ ตลอดจนการเบิกเบี่ยงเลี้ยงเงินสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ

1.9 ด้านสภาพการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ที่เพียงพอแก่การปฏิบัติงาน ตลอดจนมีการตรวจเช็คพัสดุที่เสื่อมสภาพประจำปี เพื่อทำการจัดหาทดแทนและสำรวจความจำเป็นในการใช้งานตามสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น การประชุมทางไกล Zoom ควรมีอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับในการดำเนินการ เป็นต้น

1.10 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรประกาศเจตนารมณ์การบริหารงานองค์กรด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม สร้างวัฒนธรรมในการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมสนทนาการ กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ กิจกรรมการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

1.11 ด้านความมั่นคงในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายภารกิจให้สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของผู้รับมอบงาน หากงานมีความซับซ้อนหรือมีความสำคัญมาก อาจต้องพิจารณามอบหมายให้หลาย ๆ คนร่วมกันทำ ตลอดจนควรติดตามความคืบหน้าของงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้งานเสร็จตามกำหนดและเป็นไปตามมาตรฐานที่ต้องการ

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 การสัมภาษณ์เชิงลึกถึงความคิดเห็นและประสบการณ์ของข้าราชการธุรการ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการพัฒนาการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคุณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณท่านอัยการภาค 4 ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณบุคลากรทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1-14.

- ธนภรณ์ พรรณราย (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการแพรววาทสินธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวทาสินธุ์,1(2).
- นิตา ประพฤติธรรม (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- พระธาตุ, ขวัญตา. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มณฑกา รัตนโสภา. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการส่วนกลางสำนักงานอัยการสูงสุด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ :มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา ขำคง (2564). การพัฒนาสื่อการเรียนรู้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสารสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). ผลการประชุม ก.อ. ปี 2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สุจินต์ พูลปิ่น (2553). ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรถชัย ฌ ภีบาล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third edition. New York : Harper and Row Publication.