

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน
อัยการสูงสุด (กรณีศึกษา: ข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9)

**Motivation affects the efficiency of work of civil servants in the Office of the
Attorney General (Case study: Civil servants under the Office of the Attorney
General Region 9)**

ณัฐยา ชาตอริยะกุล¹ จรีพร ศรีทอง²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด (กรณีศึกษา: ข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 สมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ คือ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 ประชากรที่ใช้ศึกษาเป็นข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวนทั้งสิ้น 250 ราย

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทของข้าราชการ แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนสถานภาพที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 มีค่าทางสถิติเท่ากับ 0.01 และพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมากเชิงบวกที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.94$ ในทิศทางเดียวกัน โดยปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $r = 0.64$ และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง $r = 0.60$ ทั้งสองปัจจัยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมลล์: 6524104411@rumail.ru.ac.th

²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรขององค์กรเป็นส่วนสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร บุคลากรที่มีคุณภาพสามารถทำหน้าที่บริหารจัดการทรัพยากรอื่น ๆ ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการสูงสุดมีพันธกิจด้านการพัฒนาศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรที่พร้อมปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง (Adaptive Organization) โดยมีประเด็นการขับเคลื่อน ให้ผู้นำทุกระดับมีทักษะการบริหารต่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ น่าเชื่อถือ ผู้ทำการศึกษาจึงต้องการศึกษาถึงแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อทราบถึงแรงจูงใจที่เหมาะสมของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 665 คน (สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด เดือน กรกฎาคม 2566) โดยมีขอบเขตด้านพื้นที่การศึกษาคั้งนี้คือศึกษาสำนักงานอัยการภาค 9 ที่ตั้ง อยู่ที่ อาคารสำนักงานอัยการภาค 9 เลขที่ 11 ถนนแหลมสนอ่อน ตำบลบ่อยาง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา และเนื้อหาในการศึกษา เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์กันระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมี ตัวแปรต้น (Independent Variables) ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ประเภทข้าราชการ อายุงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานด้านสภาพการทำงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประกอบด้วย

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านความคุ้มค่า ระยะเลาในการศึกษาตั้งแต่เดือนสิงหาคม ถึง เดือน พฤศจิกายน 2566

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Herzberg (1995,อ้างถึงใน แพร่ไพสิน โคตรพรหมและเกวลิน ศीलพิพัฒน์,2566) ได้นำเสนอ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 factor Motivation) ประกอบไปด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) คือ ปัจจัยกระตุ้นในเชิงบวก ต่อการเกิดแรงจูงใจในการทำงานด้วยความสุข มีความคิดสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่จะช่วยกระตุ้นให้คนทำงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ได้แก่ 1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) 1.2.การได้รับการยอมรับ (recognition)1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) 1.4 ความรับผิดชอบในปฏิบัติงาน (Responsibility) 1.5 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนรักในการปฏิบัติงานเป็นการกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจ ให้แก่บุคคลในองค์กรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ได้แก่2.1 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Base Wage or Salary) 2.2 นโยบายและการบริหารงาน (Policies and rule) 2.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Coworker relation) 2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working condition) 2.5 การปกครองของผู้บังคับบัญชา 2.6 ความมั่นคงในการ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Peterson and plowman(1953,อ้างถึงใน อาทิตมา จุ้ยเนตร,2565) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ดังนี้1) คุณภาพของงาน Quality หมายความว่า ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์จากงานนั้นอย่างคุ้มค่ามากที่สุด2) ปริมาณงาน (Quantity) หมายความว่า ปริมาณงานที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร3) เวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)ค่าใช้จ่ายทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ ต้องได้ประโยชน์คุ้มค่ากับการที่ได้ใช้จ่ายไป

ณัฐนันท์ ทาค่า.(2561) ได้สรุปแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and plowmanดังนี้ 1)ประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน หมายถึง ความมากมายของงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายตามมาตรฐานโดยมีตัวชี้วัดคือผลสำเร็จของงานตลอดเวลาที่กำหนด 2) ประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพ หมายถึงความมีคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน คือมีความถูกต้องครบถ้วนเป็นที่พึงพอใจของผู้เกี่ยวข้อง3)ประสิทธิภาพด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จ คือมีความถูกต้องครบถ้วนภายในกำหนดเวลา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พสุธร แก้วอมร.(2560).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสีโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชา ผลการศึกษวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงาน และด้านประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการทดสอบสมมติฐาน 1 พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐาน 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ศิริวัจ ปฏิญาณวิภาส.(2561).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลรัฐภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน

ชนะเอก เขียวบางยาง และสภาสินี ปริญญาพันธ์.(2563).ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครผลการศึกษาวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่สำคัญคือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การยอมรับนับถือสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

วิธีดำเนินการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)ชนิดปลายปิด (Closed End) แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลจำนวน 7 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุระดับการศึกษารายได้เฉลี่ยต่อเดือนสถานภาพประเภทข้าราชการอายุงาน แบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย เป็นคำถามแบบปลายปิด (Closed-End Question) จำนวน 24 ข้อ ประกอบด้วย ปัจจัยแรงจูงใจมี 4 ด้านคือ ด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านละ 3 ข้อ ปัจจัยสุขอนามัย มี 4 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านละ 3 ข้อ รวมแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ทั้งหมดเป็น 24 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3.ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 มี 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพงานด้านปริมาณงานด้านเวลาด้านความคุ้มค่ารวมเป็น 12 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ผู้วิจัยวัดค่าความเที่ยงตรง โดยใช้สูตร IOC (Index of Item Objective Congruence) = $\sum R/N$ แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่า IOC = 0.88 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.5 ถือว่ามีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับเนื้อหาที่ทำการวิจัย และวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นโดยการเก็บตัวอย่างจำนวน 30 ชุด ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของคอนบรัค (Conbach's Alpha Coefficient) ที่ค่าความเชื่อมั่น 95%ผลการทดสอบได้ค่าแอลฟารวมทุกด้านเท่ากับ .924 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 3 ส่วนมีความน่าเชื่อถือจึงได้นำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีได้ส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ด้วยกูเกิ้ลฟอร์มและเก็บตัวอย่างจากพื้นที่จริง เมื่อได้ข้อมูลจากแบบสอบถามครบทั้ง 250 ชุดแล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วย สถิติเชิงพรรณนา เพื่อหาค่า ร้อยและค่าความถี่ ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) และทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลเปรียบเทียบกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยการทดสอบค่า t ด้วยสถิติ Independent t-test(t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ด้วยสถิติ One Way Anova(f-test) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป และหากพบความแตกต่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะทำการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple comparison) ด้วยวิธีของ Least Significant Difference (LSD) ใช้ระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบสมมติฐานที่ 95 เปอร์เซ็นต์และทดสอบสมมติฐานหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยวิธีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient) (r) หรือ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36 -45 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.40 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาโทหรือสูงกว่ามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.20 สถานภาพสมรส จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 49.20 ประเภทของข้าราชการ เป็นข้าราชการตุลาการ 191 คน คิดเป็นร้อยละ 76.40 อายุงาน 13 ปีขึ้นไป 90 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดมี 6 ด้าน ด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (\bar{x} = 4.55, S.D.= 0.50) ลำดับรองลงมาได้แก่ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร (\bar{x} = 4.48, S.D.= 0.61) ด้านลักษณะของงาน 4.42(\bar{x} = 4.42, S.D.= 0.60) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (\bar{x} = 4.29, S.D.= 0.58) ด้านความเป็นอยู่

ส่วนตัว ($\bar{x}= 4.26$, S.D.= 0.64) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x}= 4.22$, S.D.= 0.72) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับมากมี 2 ด้านคือด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x}= 4.16$, S.D.= 0.76) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 4.09 ($\bar{x}= 4.09$, S.D.= 0.77) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x}= 4.36$, S.D.= 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดคือด้านเวลา ($\bar{x}= 4.46$, S.D.= 0.56) ลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ประเภทข้าราชการ อายุงาน แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
	t-test/ F-test	Sig.	แปลความ
เพศ	-1.59	0.11	ไม่แตกต่าง
อายุ	0.53	0.71	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	0.26	0.77	ไม่แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	1.48	0.21	ไม่แตกต่าง
สถานภาพ	0.43	0.01*	แตกต่าง
ประเภทข้าราชการ	0.63	0.53	ไม่แตกต่าง
อายุงาน	0.41	0.23	ไม่แตกต่าง

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทข้าราชการ อายุงาน แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสถานภาพแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9

ตารางที่ 2

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ภาพรวม	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ปัจจัยแรงจูงใจ		0.64	0.00**	สูง	เดียวกัน
ปัจจัยสุขอนามัย		0.60	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ภาพรวม		0.94	0.00**	สูงมาก	เดียวกัน

หมายเหตุ.**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 2 พบว่าภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.94 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณา 2 ปัจจัยคือปัจจัยแรงจูงใจกับปัจจัยอนามัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ในระดับสูงที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.64 ขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.60

ตารางที่ 3

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. ภาพรวม	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านลักษณะของงาน		0.51	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน		0.55	0.00**	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ		0.62	0.00**	สูง	เดียวกัน
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน		0.76	0.00**	สูง	เดียวกัน
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ		0.76	0.00**	สูง	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร		0.80	0.00**	สูง	เดียวกัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน		0.85	0.00**	สูงมาก	เดียวกัน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 รายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวม	r	Sig.(2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว		0.81	0.00**	สูงมาก	เดียวกัน
ภาพรวม		0.94	0.00**	สูงมาก	เดียวกัน

หมายเหตุ.**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 และ 2 ด้านมีความสัมพันธ์ระดับสูงมากได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมกับด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.85 และ 0.81 ตามลำดับ และด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับสูง 3 ด้านได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.80 0.76 และ 0.62 ตามลำดับ 2 ด้านมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานและด้านลักษณะของงานมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.55 และ 0.51 ตามลำดับ

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด (กรณีศึกษา : ข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประเภทข้าราชการ และอายุงาน ที่แตกต่างกันแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่วางไว้ สำหรับด้านสถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สอดคล้องกับ และศิริวัจ ปฏิญญาภิบาล.(2561).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอรุณภูมิ อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยส่วนด้าน สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แพรไพลิน โคตรพรม และเกวลิน ศीलพิพัฒน์.(2566). ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร พบว่าด้านปัจจัยส่วนบุคคลเพศ, อายุ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา,ระดับตำแหน่ง, อายุราชการ และรายได้ต่อเดือน ทั้งในภาพรวมและจำแนกรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในระดับความสัมพันธ์ สูงมากในทิศทางเดียวกัน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.94 และปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.64 และปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.60 ในทิศทางเดียวกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พสุธร แก้วอมร.(2560).ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่องแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจคาสโน เมืองปอยเปต ประเทศกัมพูชาผลการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเชิงบวกอยู่ในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับ ชนะเอก เขียวบางยาง และสภาสินี ประิณูญานิพนธ์.(2563).ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจมีความความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการสร้างเสริมแรงจูงใจอย่างต่อเนื่องเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. องค์กรอัยการควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพแวดล้อมในสำนักงานให้มีความสะดวก สะอาด ปลอดภัย และควรสร้างกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในเชิงลึกเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านที่เกี่ยวกับคดีและด้านที่ไม่เกี่ยวกับคดี
2. ควรมีการศึกษาด้านการจัดการความหลากหลายในองค์กร เนื่องจากข้าราชการในองค์กรมีความหลากหลายทางเพศ และอายุ

เอกสารอ้างอิง

- ชนะเอก เขี้ยวบางยาง.(2566).ปัจจัยการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล.วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและวิจัย.5(4),837-848
- ณัฐนันท์ ทาคำ.(2561).ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือ ไทยรัฐ กรุ๊ป.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์บุรีรัมย์. คณะบริหารธุรกิจ.
- พสุธร แก้วอมร.(2560).แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในธุรกิจ คาสโน เมืองปอยเปต ประเทศ กัมพูชา.การค้นคว้าอิสระปริญญาธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.คณะบริหารธุรกิจ,สาขาวิทยาการจัดการ
- แพรวไพโรลิน โคตรพรหมและเกวลิน ศีลพิพัฒน์.(2566).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ราชทัณฑ์ เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร.วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์ ,7(2),146-147
- ศิริวัจ ปฏิญญาณวิภาส.(2561).แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตำบลอรัญญิก อำเภอนครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์.สาขาวิชาการเมืองการปกครอง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด(2566).นโยบายสำนักงานอัยการสูงสุด.สืบค้นจาก [Http://www.ago.go.th](http://www.ago.go.th)
- อาทิตมา จั๊ยเนตร.(2565).คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการโรงแรม 4 ดาว.(วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ราย,คณะบริหารธุรกิจ