

# แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

## สายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด

นัจฉิณี เหมมัน

ดร.พรมนัส สิริธรรังศรี

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินในสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์จำนวน 187 คน ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย, ประสิทธิภาพ

**Motivation research that affects personnel performance Finance Division, Office of the Attorney General**

### ABSTRAC

The objective of this research is to 1) To study personal factors and study the performance motivation of financial line personnel, Office of the Attorney General. 1) To study the performance of financial personnel of the Office of the Attorney General to compare operational efficiency. and 2) to study performance motivation factors that affect the performance of financial personnel in the Office of the Attorney General. A sample of 187 analysts collected data using an online questionnaire created by the researcher based on a literature review and analyzed the data using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test , and multiple regression analysis.

Keywords: motivation, motivation factors, sustaining factors or hygiene factors, performance

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญได้รับการจัดสรรเงินงบประมาณประจำปี ในรูปแบบที่แตกต่างจากส่วนราชการอื่น โดยสำนักงานอัยการสูงสุดจะได้รับจัดสรรงบประมาณ ตามพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ทั้งจำนวน ในหมวดค่าใช้จ่าย บุคลากร ดำเนินงาน และหมวดลงทุนและเมื่อสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี จากกรมบัญชีกลางเรียบร้อยแล้ว สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจะเป็นผู้รับผิดชอบในการโอนเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปีให้กับหน่วยงานภายในสังกัดเป็นรายไตรมาส โดยในแต่ละปีสำนักงานอัยการสูงสุดได้รับจัดสรรงบประมาณเป็นจำนวนมาก ประกอบกับในปีงบประมาณ พ.ศ.2565 ที่ผ่านมา สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินได้แสดงความเห็นต่อรายงานทางการเงินของสำนักงานอัยการสูงสุด ปรากฏเกณฑ์ในการแสดงความเห็นอย่างมีเงื่อนไข หมายความว่า ผู้สอบบัญชีมองว่ามีรายการบางอย่างในงบการเงินแสดงข้อมูลที่ขัดต่อข้อเท็จจริงอันเป็นสาระสำคัญ ส่งผลให้สำนักงานอัยการสูงสุดต้องเร่งดำเนินการแก้ไขความข้อผิดพลาดดังกล่าว โดยสาเหตุหลักของความผิดพลาดในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชีเกิดขึ้นจากจำนวนบุคลากรผู้ปฏิบัติงานสายงานการเงินของสำนักงานอัยการสูงสุดในอดีตมีสัดส่วนไม่สมดุลเมื่อเปรียบเทียบกับภารกิจที่ต้องรับผิดชอบทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากงานการเงินและบัญชี ไม่ใช่ภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุดด้วยเหตุนี้ เป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาการขาดแคลน หรือมีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากตำแหน่งของบุคลากรสายงานการเงินและบัญชีของสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างไรก็ตามสำนักงานอัยการสูงสุดเล็งเห็นถึงความสำคัญของงานด้านการเงินและบัญชีและตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวจึงได้ออกระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่มีเหตุพิเศษเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านการเงินและบัญชี และแก้ปัญหาคาดแคลน หรือมีการสูญเสียผู้ปฏิบัติงานออกจากตำแหน่งเหตุเพราะสายงานการเงินและบัญชีในสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นภารกิจงานที่ไม่ถือเป็นภารกิจหลักของสำนักงานอัยการสูงสุด มีกรอบอัตรากำลังไม่มากนัก ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นเรื่องสำคัญ

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายงานการเงิน สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงิน สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด

### สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด

### ขอบเขตการวิจัย

#### ด้านประชากร

ศึกษาเฉพาะบุคลากรสายงานการเงิน ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีสำนักงานอัยการสูงสุดจำนวนทั้งสิ้น 349 ราย และการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนอยู่ที่ 0.05 เมื่อคำนวณแล้วได้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 187 ราย

#### ด้านตัวแปร

##### 1. ตัวแปรต้น ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ศึกษาเฉพาะด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษาภายใต้แนวคิดทฤษฎีของ เฮิร์ชเบอร์เกอร์ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน, การได้รับการยอมรับ, ลักษณะงาน, ความรับผิดชอบ, และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, นโยบายการบริหาร, สภาพแวดล้อมการทำงาน, ความมั่นคง

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ศึกษาภายใต้แนวคิดทฤษฎีของ ปีเตอร์สันและโพลแมน Peterson & Plowman ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน, ด้านปริมาณงาน, ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

## แนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

แนวคิดของการวิจัยเพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินในสำนักงานอัยการสูงสุด ครั้งนี้มีกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two – Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989)

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินในสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นลักษณะรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ( Quantitative Research) โดยกระบวนการวิจัยครั้งนี้มีแนวทางการศึกษาในลักษณะวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google Form เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเพื่อทำการสำรวจและนำผลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง วิเคราะห์ผลข้อมูลทางสถิติ และ สรุปผล

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้กำหนดหัวข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามโดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Motivator Factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน (Achievement), การได้รับการยอมรับ (Recognition), ลักษณะงาน (Workitself), ความรับผิดชอบ (Responsibility) และ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามโดยมีคำถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Salary and Benefits), ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisor), ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship between Colleagues), นโยบายการบริหาร (Company Policy and

Administration), สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment), ความมั่นคง (Work Stability) จำนวน 19 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงิน สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย คุณภาพงาน (Quality), ปริมาณงาน (Quantity), ระยะเวลา (Time), ค่าใช้จ่าย (Costs) จำนวน 12 ข้อ

รูปแบบคำถามเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) กำหนดค่าน้ำหนักตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert's Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

โดยการกำหนดความกว้างของอัตราภาคส่วนของค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.80 ซึ่งได้มาจากการคำนวณโดยใช้สมการทางคณิตศาสตร์

$$\begin{aligned} \text{ช่วงระดับความสำคัญ} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า แนวคิดทฤษฎีและศึกษา ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยประยุกต์แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two – Factor Theory) ในเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม ให้ตรงกับกรอบแนวคิดการวิจัยโดยยึดตัวแปรต้นและตัวแปรตามเป็นหลัก และออกแบบคำถามในเครื่องมือวิจัยแบบสอบถาม โดยใช้ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ

### การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยโดยได้มีการทดสอบ ความเชื่อมั่น (Reliability) เพื่อทดสอบเครื่องมือการวิจัย แบบสอบถามว่าความน่าเชื่อถือ มีความเชื่อมั่นเพียงพอต่อการนำไปเก็บข้อมูลจริงหรือไม่โดยก่อนจะนำเครื่องมือไปใช้ ไปเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยการทดลองเก็บข้อมูลหรือ tryout กับกลุ่มตัวอย่างที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบเก็บข้อมูลกับกลุ่ม

บุคลากรที่เป็นข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ ที่มีลักษณะงานและตำแหน่งงานใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำผลที่ได้แล้วมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลที่ได้พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในภาพรวมมีค่า เท่ากับ 0.7 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้(พราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์ และคณะ, 2565) สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย 0.960 ถือว่ายอมรับได้Cronbach's Alpha ได้ค่าเท่ากับ 0.960 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.70 ขึ้นไป) จึงนำใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ SPSS โดยใช้สถิติ ดังนี้

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอภิปรายผลการศึกษาในเรื่อง ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่างด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรและรายได้ต่อเดือน สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

การวิเคราะห์ตัวแปรระดับความคิดเห็น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดอันตรภาค เนื่องจากผู้วิจัยได้ กำหนดค่าคะแนนในแต่ละระดับ และผู้วิจัยต้องการทราบตัวอย่าง และค่าเฉลี่ยคะแนนของแต่ละ ระดับความคิดเห็นของตัวอย่าง สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และนำมาแปลความหมายของข้อมูล

#### 2. สถิติเชิงอ้างอิง (Inference Statistics)

ผู้วิจัยที่ได้ใช้สถิติเชิงอ้างอิง สำหรับการอภิปรายผลการศึกษาของตัวอย่างในเรื่องต่อไปนี้ การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัว ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวจวัดอันตรภาค และเพื่อทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระมีต่อตัวแปรตาม ดังนั้น สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงิน สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

ประสิทธิภาพการทำงาน	ชาย		หญิง		t	sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านคุณภาพงาน	4.38	.47	4.53	.48	-1.77	.082
ด้านปริมาณงาน	4.27	.51	4.45	.57	-1.87	.085
ด้านระยะเวลา	4.38	.54	4.60	.50	-2.45	.017*
ด้านค่าใช้จ่าย	4.15	.59	4.55	.51	-3.41	.001*
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.30</b>	<b>.47</b>	<b>4.54</b>	<b>.44</b>	<b>-2.84</b>	<b>.006*</b>

\*Sig < .05

จากตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนก จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านค่าใช้จ่ายและด้านระยะเวลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านคุณภาพงานและด้านปริมาณงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 2 ตารางแสดงปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงิน สำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	t	sig
ค่าคงที่	.591	2.41	.017*
ด้านความสำเร็จของงาน( $X_1$ )	.292	3.86	.000*
ด้านการได้รับการยอมรับ( $X_2$ )	.091	1.61	.109
ด้านลักษณะงาน( $X_3$ )	.099	1.54	.125
ด้านความรับผิดชอบ( $X_4$ )	.399	6.25	.000*
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง( $X_5$ )	.025	-.925	.355

\*Sig < .05

$$R = 0.778, R^2 = 0.605, S.E._{est} = 0.294, F = 55.37, Sig = .000^*$$

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบตามลำดับ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 77.80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $Y = .591 + .399X_4 + .292X_1$

**ตารางที่ 3** ตารางแสดงปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (b)	t	sig
ค่าคงที่	1.945	8.15	.000*
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ( $Z_1$ )	.064	1.66	.107
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา( $Z_2$ )	-.045	-1.087	.278
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน( $Z_3$ )	.205	3.34	.001*
ด้านนโยบายการบริหาร( $Z_4$ )	.260	4.878	.000*
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน( $Z_5$ )	-.089	-3.322	.001*
ด้านความมั่นคง( $Z_6$ )	.168	2.863	.005*

\*Sig < .05

$$R = 0.698, R^2 = 0.487, S.E._{est} = 0.335 \quad F = 28.53 \quad Sig = .000^*$$

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายการบริหารด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านความมั่นคงตามลำดับ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .698 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.80 เขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.945 + .205Z_3 + .260Z_4 - .089Z_5 + .168Z_6$$



## การอภิปรายผล

ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนก จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับพีระพัทธ์ สมศรี (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรีผลเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการทำงานของ พนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลเปรียบเทียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร รายได้ต่อเดือน พบแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสอดคล้องกับ นัยนา สุภาพ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุและตำแหน่งงานที่ แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานและด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .778 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 77.80 สอดคล้องกับ อินทรา พหลสิทธิวงศ์ (2564) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและ แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้าน การเงินใน สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 พบว่า ความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจ ในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 และภาค 6 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 และสอดคล้องกับญานิศยา สมัครการ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับ ตรวจสอบในกองทัพบก พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การได้รับการ ยอมรับในผลงาน และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลเชิงบวกต่อ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจใน กองทัพบก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจำจุน (Maintenance Factors) หรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายงานการเงินสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านนโยบายการบริหารด้านสภาพแวดล้อมการทำงานและด้านความมั่นคงตามลำดับโดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .698 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 69.80 สอดคล้องกับ ปริมาตราศิริบุลภรณ์ (2561) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจัยจำจุน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม

#### **ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย**

1.สำนักงานอัยการสูงสุดควรมีการสำรวจข้อมูลเรื่องวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ใน การทำงานมีความเหมาะสมอยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและเพียงพอต่อความต้องการหรือไม่เพื่อสร้าง สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

2.สำนักงานอัยการสูงสุดควรให้ความสำคัญกับโอกาสในการก้าวหน้าของบุคลากรสายงาน เงินสำนักงานอัยการสูงสุดและการทบทวนเรื่องการจัดสวัสดิการขององค์กรว่ามีความเหมาะสม หรือไม่ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

## บรรณานุกรม

- ญาณิศา สมัครการ. (2564), ปัจจัยด้านแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานตรวจสอบภายใน มุมมองของผู้รับตรวจในกองทัพบก, การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นัยนา สุภาพ.(2562)ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บริษัท พี.เอส.อินทรมันท์แอนด์ คอนสตรัคชั่น จำกัด.ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พรราวแพรวสิริรัตน์ พงศ์พันธ์, (2565), เทคโนโลยีดิจิทัล HR กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานทรัพยากรบุคคล, วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒนา, 4(4), 27-40.
- พริมรตา สิริบลภรณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม . ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- พีระพัฒน์ สมศรี.(2564).แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี.วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการเทคโนโลยีอีสเทิร์น, 18 (1), 172-183.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย.(ฉบับปรับปรุงล่าสุด) พ.ศ.2560.( 2560, 6 เมษายน).
- ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134/ตอนที่ 40 ก/หน้า 1/6 เมษายน 2560.
- สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล (2566). อัตรากำลังข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด. เข้าถึงได้จาก <https://hrm.ago.go.th/members/>
- อินทรา พหลสิทธิวงศ์. (2564). อิทธิพลด้านความรู้ในวิชาชีพบัญชีและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีภาค 5 และภาค 6 ,การค้นคว้าอิสระ บัญชีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.