

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ
ป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

**Factors Affecting Work Efficiency of Employees in National anti-corruption
commission office in regional 5 area**

สรุช ประชากุล

Sarach Prachagul

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการ และลูกจ้างประจำสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 จำนวน 173 คน โดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีอายุระหว่าง 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.1 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7

ผลการวิจัย ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($B=0.324$) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($B=0.257$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($B=0.210$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยค้ำจุน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the motivation factors and hygiene factors that affect the work efficiency of employees in national anti-corruption commission office in regional 5 area.

The sample used in the research was government personnel and permanent employee in national anti-corruption commission office in regional 5 area amount 173 peoples by using an online questionnaire to collect data statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis.

The sample group in this study most are female 50.9 percent. The aged between 30-40 years 65.3 percent. single status 59.0 percent. Have education at the bachelor level 49.1 percent. And most of them had a period of work of 6-10 years 37.7 percent.

The research results found that factors affecting work efficiency of employees in national anti-corruption commission office in regional 5 area. In order the highest level is an achievement followed by responsibility and factor in personal life with statistically significant at the 0.01 level. As for other factors, there is no affecting work efficiency of employees in national anti-corruption commission office in regional 5 area with statistically significant at the 0.05 level

Keywords: Motivation Factor, Hygiene Factor, Work Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหา

การทำงานในองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน การตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารควรคำนึงถึงกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน เทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการสร้างบรรยากาศให้พนักงานทำงานให้มีความสุข สำหรับการทำงานไม่ว่าจะเป็นงานประเภทใด ตำแหน่งงานใด หรือมีหน้าที่รับผิดชอบอะไร พนักงานต้องมีความสุขในการทำงาน ถึงแม้ว่าบางครั้งอาจจะมีการบ่นเหน้อย แต่เมื่อเขาเห็นผลสำเร็จของการทำงานแล้ว เขาก็จะมองข้ามอุปสรรคเหล่านั้นไป ได้ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์การ

ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์การเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์การไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์การจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์การ ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ (1) สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร คือสภาพเศรษฐกิจของสังคม และความเปลี่ยนแปลงของสังคม (2) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร คือนโยบาย วิสัยทัศน์ และปรัชญาขององค์การที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร (3) ปัจจัยขององค์การ คือสภาพความพร้อมขององค์การในด้านที่ดิน อาคาร สถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล (4) กระบวนการที่สำคัญขององค์การ คือการดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และการบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์การที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การ ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์การ การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (จิตติมา อัครธิตี พงศ์, 2556) ดังนั้นการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ถือเป็น การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งการที่บุคลากรในองค์การจะทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงหรือต่ำ เป็นผลมาจากความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละคนซึ่งสามารถตรวจวัดได้จาก (1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ (2) ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน (3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย (4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด Peterson and Plowman (1989: p.325 อ้างถึงใน อุทิสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556)

สำหรับสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 มาตรา 141 และ 142 กำหนดให้สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรียกโดยย่อว่า “สำนักงาน

ป.ป.ช.” เป็นส่วนราชการและมีฐานะเป็นนิติบุคคล รับผิดชอบขึ้นตรงต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (1) รับผิดชอบงานธุรการ และดำเนินการเพื่อให้คณะกรรมการ ป.ป.ช. บรรลุภารกิจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญนี้และกฎหมายอื่น (2) อำนาจความสะดวก ประสานงาน ให้ความร่วมมือ ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ป.ป.ช. และกรรมการ (3) ประสานงานและให้ความร่วมมือระหว่างประเทศเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (4) ดำเนินการหรือจัดให้มีการรวบรวม วิเคราะห์ ศึกษาวิจัย และเผยแพร่ข้อมูลและความรู้เกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบและอันตรายของการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน (5) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนรวมตัวกันเพื่อมีส่วนร่วมในการรณรงค์ให้ความรู้ ต่อต้านหรือชี้เบาะแส ตามกลไกที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดตามมาตรา 33 (6) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าพนักงานของรัฐ หรือภาคเอกชนเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (7) จัดทำระบบสารสนเทศของข้อมูลเกี่ยวกับเรื่องที่อยู่ในระหว่างการดำเนินการของคณะกรรมการป.ป.ช. ซึ่งอย่างน้อยต้องระบุผู้รับผิดชอบและความคืบหน้าของการดำเนินการของแต่ละเรื่อง เพื่อกรรมการจะได้ตรวจสอบได้ตลอดเวลา (8) ปฏิบัติการอื่นตามที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. มอบหมาย และตามที่กฎหมายบัญญัติ (พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต, 2561)

ดังนั้น งานวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 จึงมีความสำคัญ โดยผลการวิเคราะห์จากการวิเคราะห์สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กร ที่มีผลมาจากปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
2. ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
3. ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของกลุ่มเป้าหมายไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร คือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ

1. ศึกษาปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

ขอบเขตด้านระยะเวลา คืองานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามออนไลน์ระหว่างเดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2566

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับ การได้รับคำตำหนิติเตียน หรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึงการลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตร หรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่ารวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์ หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึงผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลหรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้น และมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจาก การปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสดำรงตำแหน่งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงาน หรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึงสภาพความสัมพันธ์ การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงสภาพการปกครอง บังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจน ครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึงสถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จาก บุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงาน ให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดี หรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน (Herzberg, et al., 1959)

ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย

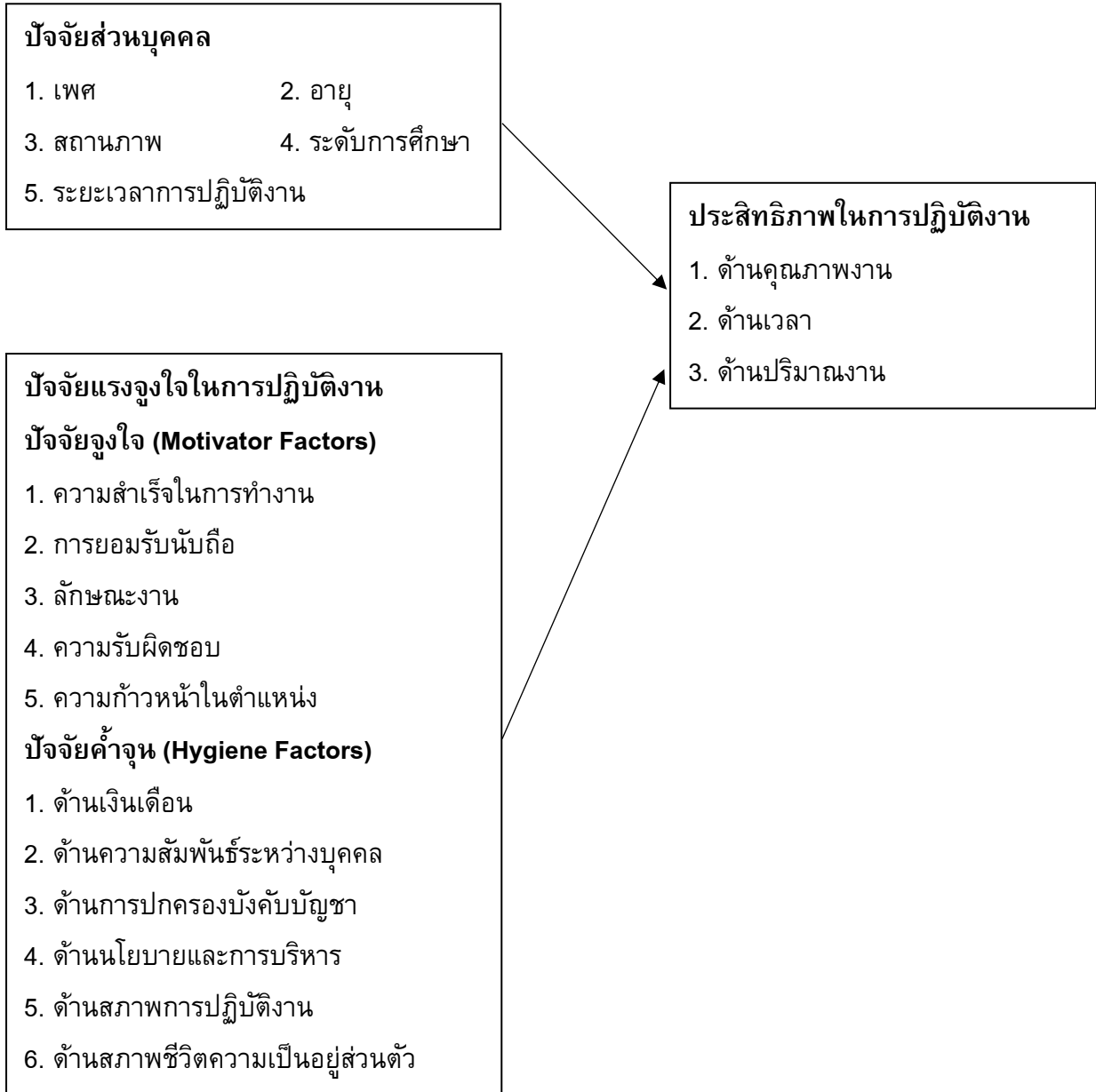
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมียุทธศาสตร์สูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด (Peterson & Plowman, 1989)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นพื้นฐานเพื่อการศึกษา และพัฒนารูปแบบการศึกษาแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
4. ผู้สนใจศึกษา ค้นคว้าข้อมูลการทำวิจัย สามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการวิจัยเรื่องอื่น ๆ ที่ใกล้เคียงให้เกิดประโยชน์ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson & Plowman, 1989) ดังนี้



ทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษารังนี้ โดยได้มีการแบ่งรายละเอียดของเนื้อหาในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน)
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ประชากรศาสตร์ หมายถึงการทำความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยทางสังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ และปัจจัยอื่น ๆ ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ภูมิฐานะ ภาษา ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส จำนวนบุตร สถานภาพการทำงาน อาชีพ และรายได้ (สันทัด เสริมศรี, 2541)

ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ให้ความรู้เกี่ยวกับขนาดองค์ประกอบการกระจายและการเปลี่ยนแปลงของประชากร โดยลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพทางการสมรส การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และอาชีพ (สุปัญญา ไชยชาญ, 2551) รายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยด้านเพศ (Sex) ความแตกต่างทางเพศ ทำให้บุคคลมีพฤติกรรมของการติดต่อสื่อสารต่างกัน คือเพศหญิงมีแนวโน้มมีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารมากกว่าเพศชาย ในขณะที่เพศชายไม่ได้มีความต้องการที่จะส่งและรับข่าวสารเพียงอย่างเดียวเท่านั้นแต่มีความต้องการที่จะสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นจากการรับและส่งข่าวสารนั้นด้วย นอกจากนี้เพศหญิงและเพศชายมีความแตกต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยมและทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรมและสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน

2. ปัจจัยด้านอายุ (Age) อายุเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อพฤติกรรมการสื่อสารของมนุษย์ เนื่องจากอายุจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นสิ่งที่บ่งบอกเกี่ยวกับความมีประสบการณ์ในเรื่องต่างๆของบุคคล ดังคำกล่าวที่กล่าวว่าผู้ใหญ่อ่อนน้อมมากก่อนหรือเรียกคนที่มีประสบการณ์เป็นต้นสิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเครื่องบ่งชี้หรือแสดงความคิดเห็นความเชื่อลักษณะการโต้ตอบต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นของบุคคลคนเราโดยทั่วไปเมื่ออายุเพิ่มขึ้น ประสบการณ์สูงขึ้น ความฉลาดรอบคอบก็เพิ่มมากขึ้นวิธีคิดและสิ่งที่สนใจก็จะเปลี่ยนแปลง

3. ปัจจัยด้านการศึกษา (Education) การศึกษาหรือความรู้เป็นลักษณะอีกประการหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อผู้รับสาร การที่คนได้รับการศึกษาที่ต่างกันในยุคสมัยที่ต่างกัน ในระบบการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงย่อมมีความรู้สึกนึกคิดอุดมการณ์และความต้องการที่แตกต่างกัน คนทั่ว ๆ ไปมักจะสนใจหรือยึดแนวความคิดในแนวสาขาของตนเป็นสำคัญและบุคคลมักมีลักษณะบางประการที่แสดงหรือเป็นข้อบ่งชี้ถึงพื้นฐานการศึกษาหรือสาขาวิชาที่เรียนมาเนื่องจากสถาบันการศึกษาเป็นสถาบันที่อบรมกล่อมเกลาให้บุคคลมีบุคลิกภาพไปในทิศทางที่แตกต่างกันทางด้านครูผู้สอนก็มีอิทธิพลต่อความคิดของผู้เรียนโดยการสอดแทรกความรู้สึกลึกซึ้งของตัวให้แก่ผู้เรียน ดังนั้นการศึกษาจึงเป็นตัวกำหนดในกระบวนการเลือกสรรของผู้รับไปด้วย

4. ปัจจัยด้านอาชีพ (Occupation) อาชีพของแต่ละบุคคลจะนำไปสู่ความจำเป็นและความต้องการสินค้าและบริการที่แตกต่างกัน เช่น เกษตรกรหรือชาวนาก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพและสินค้าที่เป็นปัจจัยการผลิตเป็นส่วนใหญ่ส่วนพนักงานที่ทำงานในบริษัทต่าง ๆ ส่วนใหญ่จะซื้อสินค้าเพื่อเสริมสร้างบุคลิกภาพ ข้าราชการก็จะซื้อสินค้าที่จำเป็นกับธุรกิจก็จะซื้อสินค้าเพื่อสร้างภาพพจน์

ให้กับตัวเอง เป็นต้น กับการตลาดจะต้องศึกษาว่าสินค้าและบริการของบริษัทเป็นที่ต้องการของกลุ่มอาชีพ ประเภทใด เพื่อที่จะจัดเตรียมสินค้าให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเหล่านี้ได้อย่างเหมาะสม

5. ปัจจัยด้านรายได้ (Income) หรือสถานภาพทางเศรษฐกิจ (Economic status) สถานภาพทางเศรษฐกิจของบุคคลจะกระทบต่อตราสินค้าและบริการที่ตัดสินใจสถานภาพเหล่านี้ประกอบด้วย รายได้ การออมทรัพย์ อำนาจการซื้อและทัศนคติเกี่ยวกับการจ่ายเงิน นักการตลาดต้องสนใจแนวโน้มของรายได้ส่วนบุคคล เนื่องจากรายได้จะมีผลต่ออำนาจของการซื้อ คนที่มีรายได้ต่ำจะมุ่งซื้อสินค้าที่จำเป็นต่อการครองชีพ และมีความไวต่อราคามาก ส่วนคนที่มีรายได้สูงจะมุ่งซื้อสินค้าที่มีคุณภาพดีและราคาสูง โดยเน้นที่ภาพพจน์ของราคาสินค้าเป็นหลักการศึกษาอาชีพและรายได้นั้นมีแนวโน้มสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดในความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีโอกาสเลือกอาชีพที่สามารถสร้างรายได้สูงกว่าคนที่มีการศึกษาต่ำกว่า จากแนวคิดด้านประชากรศาสตร์พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นไป ทำการวิจัยในบริบทต่าง ๆ อาทิ อรประพัทธ์ ณ นคร (2560)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg's dual factor theory 1990)

เฮอริชเบอร์ก (Herzberg F. et al., 1990) ได้สรุปถึงความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่าความพอใจในงานที่ทำและความไม่พอใจในงานที่ทำไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) มีรายละเอียดดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นสิ่งที่สร้างความพึงพอใจในงานให้เกิดขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคคลรักและชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และทำให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ ดังนี้

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึงความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน ความสามารถในการแก้ปัญหา การมองเห็นผลงาน ความชัดเจนของงานเป็นความสำเร็จที่วัดได้จากการปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ตามกำหนดเวลา ความสามารถในการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานและความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึงการยอมรับหรือเห็นด้วยกับความสำเร็จ การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือ ไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ซึ่งถ้าหากไม่ได้รับการยอมรับนับถือก็จะทำให้เกิดการไม่ยอมรับการได้รับคำตำหนิติเตียนหรือการกล่าวโทษ

3. ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึงการลงมือกระทำหรือการทำงานเป็นชิ้นเป็นอัน ซึ่งกำหนดเวลาเป็นกิจวัตรหรือยืดหยุ่นได้ อาจมีการสร้างสรรค์งานไม่ว่าเป็นงานง่ายหรืองานยาก

เป็นงานที่ชวนให้ปฏิบัติไม่น่าเบื่อ เป็นงานที่ส่งเสริมต่อความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีคุณค่า รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสมบูรณ์หรือทำงานให้เสร็จในเวลาอันสั้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึงการจัดลำดับของการทำงานได้เอง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนอิสระในการปฏิบัติงาน

5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึงผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหรือระดับที่สูงขึ้นและมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสการศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เฮอรัชเบอร์ก กล่าวถึง ปัจจัยค่าจ้างหรือปัจจัยสุขอนามัยว่า เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงความไม่พอใจในการทำงาน และเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลยังคงปฏิบัติงานได้ตลอดเวลา ประกอบด้วย 9 ประการ

1. เงินเดือน (Salary) หมายถึงผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน รวมทั้งสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเงินเดือนและขั้นเงินเดือน ตามความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ

2. โอกาสก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึงการที่บุคคลมีโอกาสดำเนินการแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งในหน่วยงานหรือการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึงสภาพความสัมพันธ์การมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลกับคนอื่น ๆ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่าง ๆ การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ

4. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงสภาพการปกครองบังคับบัญชา งานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบหมายอำนาจความยุติธรรม

5. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) หมายถึงความสามารถในการจัดลำดับเหตุการณ์ต่าง ๆ ของการทำงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

6. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Condition) หมายถึงสภาพเหมาะสมในการทำงาน สภาพการทำงานที่เป็นกายภาพ ได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ความสะดวกสบายในการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุลของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

7. สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึงสถานภาพของบุคคลในสังคมที่มีวิชาชีพ เดียวกัน หรือสถานภาพของวิชาชีพในสายตาของสังคมที่มีวิชาชีพต่างกัน หรือเป็นการรับรู้จากบุคคลวิชาชีพอื่น ที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลรู้สึกต้องงานให้คุณค่าแก่งานที่ปฏิบัติ

8. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึงความรู้สึกที่มีต่อการปฏิบัติงานในด้านความมั่นคงในตำแหน่ง และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

9. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factor in Personal Life) หรือสภาพความเป็นอยู่ หมายถึงสถานการณ์ที่ทำให้บุคคลมีความรู้สึกดีหรือไม่ดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทางครอบครัว และส่วนตัวอันเนื่องมาจากการปฏิบัติงาน

ตามทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์สรุปได้ดังนี้

1. บัณฑิตจะพอใจหรือบ้จจยกระตุ้นอันได้แก่ตัวงานเองหรือลักษณะของงานมีความสำคัญยิ่งกว่า บ้จจยคำจุนหรือบ้จจยสุขอนามัย เพราะเป็นบ้จจยที่กระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานอย่างแท้

2. บ้จจยคำจุนหรือบ้จจยสุขอนามัย เป็นความต้องการที่ไม่มีวันที่จะสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ จะช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานได้ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงและถาวรได้

3. คนทำงานทุกระดับจะมีความพอใจในงานอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมาย และเป็นสิ่งที่ทำทายสำหรับเขา

4. ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการจะสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีนั้น ต้องมีการจัดและกำหนดบ้จจยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือบ้จจยแรงจูงใจหรือบ้จจยกระตุ้น และบ้จจยคำจุนหรือบ้จจยสุขอนามัย ทั้งสองอย่างพร้อมกัน ผู้บริหารจะนำแนวคิดทฤษฎีของเฮอรัชเบอร์เกอร์ไปประยุกต์ใช้ในการทำงานโดยการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจโดยคำนึงถึงบ้จจยคำจุนซึ่ง ได้แก่ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี นโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน เงินเดือนที่เหมาะสม ประโยชน์ตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งความมั่นคงของงาน เป็นต้น ดังนั้นบ้จจยคำจุนเหล่านี้จึงมีความสำคัญและมีความจำเป็น และเมื่อมีบ้จจยเหล่านี้อยู่แล้วก็จะเป็นการง่ายที่จะจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยใช้บ้จจยจูงใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของปีเตอร์สัน และ โพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพ สามารถสรุปแนวคิด โดยมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 5 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิต และผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าเกิดเป็น ความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามคาดหวังของหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ฉะนั้น บุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ มีการวางแผนในการทำงาน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ดำเนินการจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงานและวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อยและให้ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุวัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่มีอยู่และเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) คือวิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้น จะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิต มีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม จากการทบทวนสรุปได้ว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยมีเทคนิควิธีการที่เหมาะสมในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ลดปัญหาและอุปสรรคและลดความขัดแย้งให้น้อยที่สุดซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานว่าสามารถปฏิบัติงานได้มีคุณภาพมากน้อยเพียงใด คุ่มค่าหรือไม่เมื่อเทียบกับทรัพยากรที่สูญเสียไป เพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ส่งผลไปถึงพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของบุคลากรภายในองค์กรที่แสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงานด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาและด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของประสิทธิภาพที่ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จไปในทิศทางที่กำหนด ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้ผลผลิตของงานนั้นมีคุณภาพสูงสุดเป็นไปตามที่กำหนดตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ ทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษา และค้นคว้าข้อมูลสำหรับผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 โดยมีการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความสำเร็จ และก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในองค์กรทำงาน โดยภาพรวม มีความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านความสำเร็จและก้าวหน้าในงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร 2) ปัจจัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร ($\beta = 0.367$) และด้านบทบาท หน้าที่ ($\beta = 0.323$) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สามารถอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมได้ร้อยละ 32.7

วชิรญา ไชยณรงค์ (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรของ กรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุ ประเภทของบุคลากรภาครัฐ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งโดยรวมและรายด้าน และบุคลากรกรมทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน นอกจากนี้แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับสูงที่สุด คือด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ธนาภรณ์ ทับทิมทอง (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมต่างกัน และบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากรภาครัฐ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคมในหน่วยงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง

ปยุตยาพร ทองแก้วเกิด (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด นครศรีธรรมราช มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ปาณเดชา ทองเลิศ (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีปัจจัยด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ของสถานศึกษา การมีส่วนร่วมและการทำงานเป็นทีม บรรยากาศในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และความผูกพันของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณภัทร อินทรสุขศรี (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของ กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศและสถานภาพ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ รายได้ และอายุราชการที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D.

= .624) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเป็นอันดับหนึ่ง คือด้านความถูกต้องของงาน (\bar{X} = 4.69, S.D. = .463)

สุภารัตน์ กุลโชต (2566) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก บุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัทชลิดา พรรษา (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคก หนอง นา โมเดล" ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบอยู่ในระดับสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.49 ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ โดยมีค่า $r=0.809$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ โดยมีค่า $r=0.776$ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยสามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบฯ ได้ร้อยละ 73.9

กฤตวิญญูสุดา ภูนาศ (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.464) และ (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.529) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.503 (R^2 = 0.503) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ได้ร้อยละ 50.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายบริษัท และการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

มานะ ศรีวิชัย (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1. กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 3 อุทยานแห่งชาติ จำนวน 245 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.6 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 62.4 มีระดับการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.4 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 45.3 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.8 ตามลำดับ 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.31$) ระดับปัจจัยค้ำจุน การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ($X = 4.26$) และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($X = 4.24$) 3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจในการ ทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจ (MF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 47.10 โดยความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ (MF5) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด ($\beta = .329$) ส่วนปัจจัยค้ำจุน (HF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 59.30 โดยค่าจ้างและผลตอบแทน (HF7) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด ($\beta = .325$)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 โดยใช้ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 2 ประเภท คือข้าราชการ และลูกจ้างประจำ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 173 คน (ข้อมูลจากสำรวจบุคลากร ณ วันที่ 20 ตุลาคม 2566) โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามออนไลน์ (Online Questionnaire) ผ่านทาง Google form ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ลักษณะคำถามเป็นแบบสอบถามปลายปิด (Closed Ended Questions) โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบโดยแบบสอบถามถูก แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีจำนวนทั้งหมด 5 ข้อคำถาม ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 ตัวเลือก

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ) จำนวนทั้งหมด 16 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|--------------------------|-------------|
| 1. ความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. การยอมรับนับถือ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ลักษณะงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 4. ความรับผิดชอบ | จำนวน 3 ข้อ |
| 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง | จำนวน 4 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) จำนวนทั้งหมด 23 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. เงินเดือนและสวัสดิการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. การปกครองบังคับบัญชา | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. นโยบายและการบริหาร | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. สภาพการปฏิบัติงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 6. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว | จำนวน 3 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน จำนวนทั้งหมด 9 ข้อ ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพของงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านเวลา | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านปริมาณงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ลักษณะคำถามส่วนที่ 2, 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองนำแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด ไปใช้กับบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) จะต้องได้ค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2561) แสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้ สำหรับงานวิจัยนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.956 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่ามากกว่า 0.7 ดังนั้นแสดงว่าแบบสอบถามมีคุณภาพเพียงพอที่จะใช้ในการวิจัยได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 จำนวน 173 คน แบ่งตามสำนักงานจำนวน 9 แห่ง ได้แก่

1. สำนักงาน ป.ป.ช. ภาค 5	จำนวน 43 คน
2. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเชียงใหม่	จำนวน 29 คน
3. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดเชียงราย	จำนวน 22 คน
4. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดลำปาง	จำนวน 16 คน
5. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดลำพูน	จำนวน 13 คน
6. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดพะเยา	จำนวน 13 คน
7. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดแพร่	จำนวน 14 คน
8. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดน่าน	จำนวน 11 คน
9. สำนักงาน ป.ป.ช. ประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน	จำนวน 12 คน

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ โดยคัดเลือกคำตอบที่มีความสมบูรณ์มาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ เพื่อทำการหาคำตอบตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาและทดสอบสมมติฐานด้วย โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ซึ่งก็คือปัจจัยส่วนบุคคล หรือในส่วนของ 1

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน) และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในส่วนที่ 2 3 และ 4

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic)

2.1 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ t-test สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ และสถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่

2.2 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ F-test (One – way ANOVA) สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่

2.3 ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติทดสอบ Multiple Regression Analysis สำหรับปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) และ ปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันหรือไม่

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 50.9 มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.3 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีการศึกษาที่ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 49.1 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.7

ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ให้ความสำคัญปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญกับด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.47 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.36 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.24 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 4.14 ตามลำดับ

ผลการศึกษาปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ให้ความสำคัญปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุน) อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.33 รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.28 ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย 4.04 ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ย 3.97 ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.87 และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.86 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ให้ความสำคัญประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและ

ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้ความสำคัญกับด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากันที่ 4.43 และด้านเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.34 ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมเพศที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมสถานภาพที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สถานภาพที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา รายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และ ด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการ ทุจริตแห่งชาติ ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่าง กัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยในการทำงาน	b	SE.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	-.034	.389		-.087	.931
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.324	.083	.255	3.921	.000**
ด้านการยอมรับนับถือ	.095	.061	.107	1.560	.121
ด้านลักษณะงาน	-.001	.072	-.001	-.013	.990
ด้านความรับผิดชอบ	.257	.075	.259	3.423	.001**

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.086	.062	.105	1.391	.166
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	.035	.063	.052	.560	.576
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.042	.077	.050	.552	.582
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.032	.081	.038	.394	.694
ด้านนโยบายและการบริหาร	-.083	.063	-.122	-1.316	.190
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	.025	.060	.031	.409	.683
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	.210	.051	.267	4.123	.000**
R = .712, R ² = .507, Adj.R ² = .473, S.E.est = .391, Sig = .000					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 1 การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติค่าสหสัมพันธ์พหุคูณของตัวแปรอิสระที่มีกับตัวแปรตามโดยผลการทดสอบค่าที (t) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พบว่า ปัจจัยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 เรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน (B=0.324, t= 3.921, Sig. = 0.000) รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (B=0.257, t= 3.423, Sig. = 0.001) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (B=0.210, t= 4.123, Sig. = 0.000) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตามลำดับ ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 พบว่า ตัวแปรปัจจัยในการทำงานร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ร้อยละ 47.3 (Adj. R² = 0.473)

สมการประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 จากปัจจัยในการทำงาน

$$Y = -.034 + .324(X_1) + .095(X_2) + -.001(X_3) + .257(X_4) + .086(X_5) + .035(X_6) + .042(X_7) + .032(X_8) + -.083(X_9) + .025(X_{10}) + .210(X_{11}) + .391$$

$$R^2 = .507, \text{Adj.}R^2 = .473$$

จากสมการถดถอยมี Adj. R² = .473 แสดงว่าตัวแปรต้นในสมการสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรตามได้ประมาณร้อยละ 47.3 และพบว่า ตัวแปรต้น ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.01 ยกเว้น ตัวแปรต้น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5” มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5

การอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 พบว่า ปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ) ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 ให้ความสำคัญต่อปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยเชิงใจ) อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายนั้นประสบความสำเร็จตามที่คาดหวังไว้ อีกทั้งสามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และมีการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา พันหล้า (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งพบว่า ปัจจัยเชิงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยเชิงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และปัจจัยค่าจูงที่

รักษาสุขภาพจิตหรือบำรุงรักษาจิตใจ อันได้แก่ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยในการทำงาน (ปัจจัยห้า) ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ให้ความสำคัญต่อยุทธศาสตร์ในการทำงาน (ปัจจัยห้า) อยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะที่มิได้เป็นอย่างไรก็ดี อีกทั้งยังได้รับความเป็นกันเองจากผู้บังคับบัญชา และในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปัทมาวดี คันธแสนยศ อินทร์ จันท์เจริญ และวีรพันธุ์ ศิริฤทธิ์ (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยา ซึ่งพบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจ) ในภาพรวมของบุคลากรโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดพะเยาอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากหากได้มีการพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานให้มีความสมบูรณ์ชัดเจนในทุก ๆ ด้าน หรือในทุกรายละเอียดแล้วย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดหรือเป็นตัวผลักดันให้เกิดความสนใจ ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามที่ต้องการโดยที่ เฮอริช เบอร์ก (Herzberg, 1979: 113-119) ได้เสนอว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ปัจจัยด้วยกัน คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมี 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และ 2) ปัจจัยห้า เป็นปัจจัยเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ มี 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กรการปกครองส่วนท้องถิ่น ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน เช่นเดียวกับ Vroom and Deci (1997) พบว่า ความสามารถ ความชำนาญของผู้ปฏิบัติงาน และการจูงใจในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพนั้น จึงมีความจำเป็นจะต้องคำนึงถึงความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคคลเสียก่อน

2. จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 พบว่า ในภาพรวมบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ และถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ อีกทั้งมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ และยังสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพที่หน่วยงานคาดหวัง ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้มีการจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมถึงงานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม

และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา พันหล้า (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1989) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ด้านคุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลา

3. จากวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ภาค 5 พบว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่วนด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปริณดา พันหล้า (2566) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบ และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อาจเนื่องด้วยบุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจนปฏิบัติงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งนี้ เนื่องด้วยภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ไม่มีผลกระทบต่อความสุขในครอบครัว บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อการทำงาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 เนื่องจากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงาน สนับสนุน ช่วยเหลือ และปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา มุลอาษา และอัจฉริยา ศักดิ์รินทร์ (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรกรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน ซึ่งพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการจ่ายค่าตอบแทนไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการจ่ายค่าตอบแทนเป็นหนึ่งในเครื่องมือการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

ที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจและสร้างความผูกพันอันดีระหว่างองค์กรและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทน จะกล่าวรวมไปถึงสิทธิประโยชน์สวัสดิการค่าดูแลในยามเจ็บป่วย ค่าเดินทางหรือค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกในการทำงาน และสามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของนิซันันท์ วรณกุล สามารถ อัยกร และละมัย รมเย็น (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า แรงจูงใจด้านด้านนโยบาย และการบริหารงาน อาจเป็นเพราะว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจหลักของหน่วยงานที่กำหนดมาจากส่วนกลาง มีการจัดโครงสร้าง แบ่งหน้าที่อย่าง ชัดเจน มีการปกครองและจ่ายงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีเอกสารกำหนดหน้าที่ประจำตัวตาม ตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร มีการปฏิบัติ ตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ รวมทั้งมีมาตรฐานทางคุณธรรมและ จริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง เป็นหลักเทียบการประพฤติ การปฏิบัติที่ถูกต้องดี งามของบุคลากรในองค์กรแต่ละองค์การ การปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมนั้น สอดคล้องตามหลักศีลธรรมความโปร่งใส การให้บริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานและการพัฒนา ตนเองการกำหนดแนวปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมจริยธรรมของพนักงานส่วนตำบล และพนักงานจ้าง และปฏิบัติตามแนวทางนั้นย่อมทำให้เกิดคุณภาพทั้งบุคคลและองค์การ ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาลตำบล จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหารงาน และด้านสภาพการทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร และสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤติฎีสุดา ภูานาค (2565) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ซึ่งพบว่า ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด เนื่องมาจากพนักงานสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จ ตามเป้าหมายและทันเวลาที่กำหนด พนักงานพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้มี คุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งพนักงานตัดสินใจและแก้ไขปัญหาของงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ ส่วนด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และด้านสภาพการปฏิบัติงานไม่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ด้านลักษณะงาน เนื่องมาจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน พนักงานมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นระหว่างการทำงาน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถของ พนักงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เนื่องมาจากพนักงานได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม พนักงานได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรมหรือสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ และ งานที่พนักงานปฏิบัติอยู่มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้าได้ตามที่พึงประสงค์ และด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน เนื่องมาจากอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน

เครื่องมือ และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีให้พนักงาน เพียงพอและใช้การได้ดีรวมทั้งองค์กรให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านจึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 สามารถสรุปประเด็นสำคัญที่เป็นข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. ปัจจัยในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะสำนักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้บุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมาย และวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยในการทำงานด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นลำดับรองลงมา ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะสำนักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มอบหมายให้แต่ละตำแหน่งงานรับผิดชอบงานที่สอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่บุคลากรสามารถรับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

3. ปัจจัยในการทำงานด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นลำดับสุดท้าย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะสำนักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการทำงานของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ กำหนดระยะเวลาในการทำงานที่แน่นอนเพื่อไม่ให้กระทบเวลาใช้ชีวิตส่วนตัว เพิ่มค่าตอบแทน เนื่องจากองค์กรให้ค่าตอบแทนกับบุคลากร เท่ากับอัตราค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนด และจัดให้มีสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม ให้ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร รวมทั้งปรับฐานเงินเดือนให้เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพียงแค่มูลนิธิสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ในเขตพื้นที่ ภาค 5 หากต้องการทราบผลวิจัยของบุคลากรทั้งหมด ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปทั่วประเทศเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

- กรวิกา มีสามเสน และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะบริหารธุรกิจ.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 214–215.
- กฤติฎีสุดา ภูนาค. (2562). ปัจจัยที่มีผลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการ.
- ณภัทร อินทรสุขศรี. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ณัทชลิดา พรรษา. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของนักพัฒนาพื้นที่ต้นแบบตามโครงการพื้นที่ต้นแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามหลักทฤษฎีใหม่ ประยุกต์สู่ "โคกหนองนา โมเดล". มหาวิทยาลัยรามคำแหง, รัฐประศาสนศาสตรและบริหารธุรกิจ.
- ธนาภรณ์ ทับทิมทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกรมสุขภาพจิต หน่วยงานส่วนกลาง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิชานันท์ วรรณกุล, สามารณ อัยกร และละมัย ร่มเย็น. (2565). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในเขตจังหวัดสกลนคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 19(87), 147.
- ปรีธดา ปันหล้า. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 147-149.
- ปัทมาวดี คันธแสนยศ, อินทร์ จันท์เจริญ และ วีรพันธ์ ศรีฤทธิ. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงเรียนในสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดพะเยา. วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 6(5), 329-331.
- ปาณเดชา ทองเลิศ. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพกลุ่มสถานศึกษาภาคกลาง. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, คณะครุศาสตร์.
- ปุกนยาพร ทองแก้วเกิด. (2563). ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมขององค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนจังหวัดนครศรีธรรมราช.

มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

วชิรญา ไชยณรงค์. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากรของกรมทรัพย์สินทางปัญญา กระทรวงพาณิชย์ จังหวัดนนทบุรี. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. (2561). พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561. สืบค้นจาก <https://www.nacc.go.th/categorydetail/2018083118464317/201911180949578>

สุจิรา มุลอาษา และอัจฉรียา ศักดิ์ณรงค์. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรกรณีศึกษาสมาคมพัฒนาประชากรและชุมชน. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทรวิโรฒ, 13(2), 22-26.

สุภารัตน์ กุลโชต. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(2), 346.