

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่
รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

*Motivation Factors Affecting Work of Government Officer 60th
Generation at Office of the Attorney General*

นสิทธิ์ ปรัชยานิพนธ์ และประพันธ์ วงศ์บางโพ²

Nasit Prachayaniphon¹ and Praphan Wongbangpo²

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต¹, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ²

มหาวิทยาลัยรามคำแหง^{1,2}

E-mail: 6424100036@rumail.ru.ac.th¹, coolfin9@gmail.com²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 300 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ *t-test*, *One Way ANOVA* และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน 4) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญโดยส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการที่ดีของสำนักงานอัยการสูงสุดและเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปสู่เป้าหมายตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแต่เนื่องจากการบริหารจัดการด้านอัตรากำลังข้าราชการ ด้านการเงินและพัสดุ ที่ไม่ชัดเจน และปริมาณงานทางด้านกฎหมายที่ไม่

สัมพันธ์กับจำนวนผู้ปฏิบัติงานในแต่ละสำนักงาน ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติ

จากสถานการณ์ที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบางคนตัดสินใจลาออก หรือมีการโยกย้าย เปลี่ยนสายงานไปปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ และ สำนักงานที่มีความเหมาะสมของปริมาณงาน ทำให้งานในบางด้านไม่มีความต่อเนื่องขาดการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้เกิดปัญหาในการพัฒนาองค์กร โดยการที่องค์กรจะบรรลุเป้าหมายตามที่ผู้บริหารคาดหวังได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจ การทำงานร่วมกัน มีการประสานงานที่ดี การใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ องค์กรต้องสามารถตอบสนองความต้องการด้านต่างๆของบุคลากรเพื่อเป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อระดับหัวหน้างานที่ใช้ในการวางแผนการบริหารงานบุคคลภายในองค์กร รวมทั้งจะเป็นประโยชน์ในการเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีแรงจูงใจและมีประสิทธิภาพในการทำงานแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

แนวคิด และทฤษฎี

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Alderfer, 1972, pp.507-532) เกี่ยวกับต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลายๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence Needs) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์

2. ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (*Relatedness Needs*) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (*Growth Needs*) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำ ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น และได้รับการเพิ่มพูนความรู้ขึ้นเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

Peterson & Plowman ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (*Quality*) คือ คุณภาพของงานที่ได้ต้องมีคุณภาพสูง ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ รวดเร็วและไม่ผิดพลาด คุณภาพของงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจและ เป็นประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรตามเป้าหมายที่กำหนด

2. ปริมาณงาน (*Quantity*) คือ ปริมาณงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ขึ้นอยู่กับความต้องการและความพึงพอใจ ดังนั้นองค์กรต้องบริหารเวลา ให้เหมาะสมกับปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างรวดเร็วและทันเวลา

3. เวลา (*Time*) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในหลักการที่เหมาะสม องค์กรต้องมีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานอย่างดี ให้สะดวกต่อการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานไม่ผิดพลาดและทันเวลา

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (*Costs*) คือ องค์กรต้องมีการใช้จ่ายที่สอดคล้องและเหมาะสมกับผลประโยชน์ที่จะได้มาและต้องให้ความสำคัญในการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าที่สุด เพื่อช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายต่าง ๆ และเป็นการเพิ่มรายได้และกำไรอย่างสูงสุด ประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หรือ ต้นทุนการผลิต

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

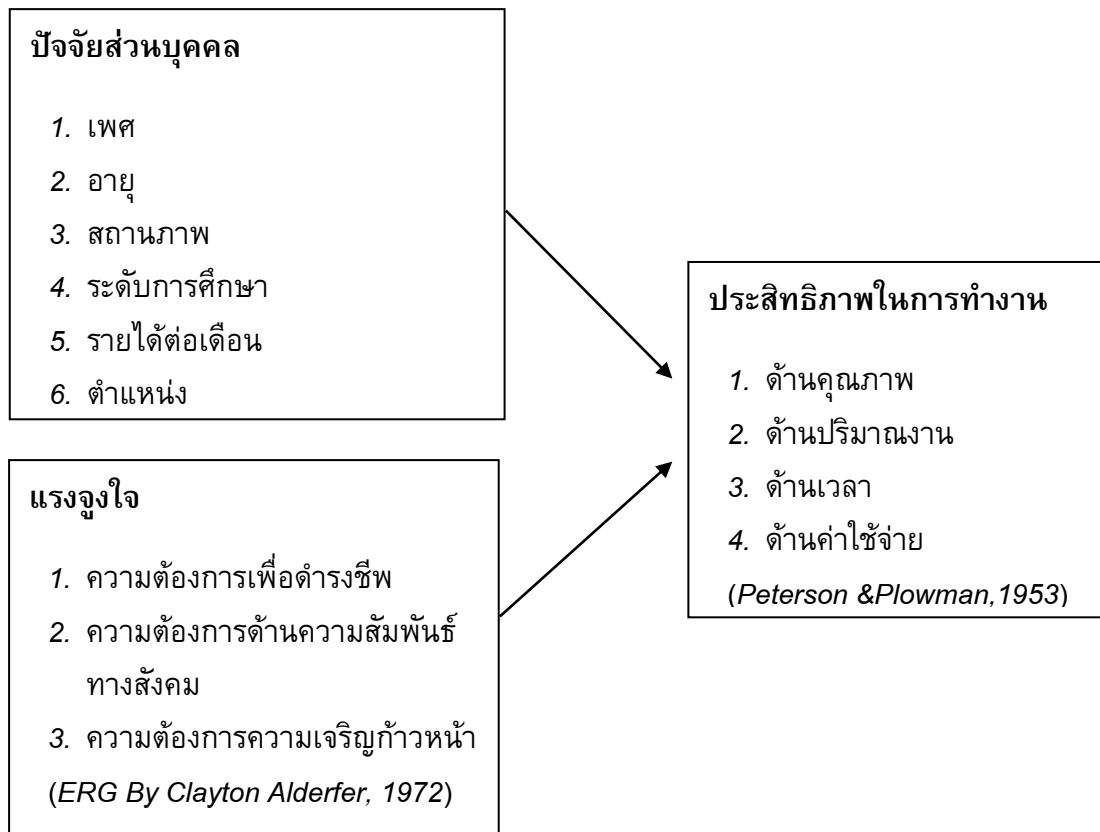
นันทนา จงดี(2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจตามทฤษฎี *ERG* และความผูกพันขององค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี โดยพบว่า ความผูกพันขององค์กรและผลการทำงานของพนักงาน แรงจูงใจตามทฤษฎี *ERG* ด้านความต้องการด้านการดำรงชีวิตอยู่ ความต้องการด้านความสัมพันธ์และความต้องการด้านการเจริญเติบโตเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการทำงานของพนักงาน โดยด้านความต้องการความสัมพันธ์มากที่สุด สำหรับความผูกพันขององค์กรของพนักงานพบว่าด้านทัศนคติผลตอบแทน และด้านความภักดีเป็นปัจจัยที่มีผลต่อผลการทำงานของพนักงาน โดยด้านความภักดีมากที่สุด

พัชรี พันธุ์แดงไทย(2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ โดยพบว่าแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากทุกรายการโดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติระดับประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการโดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด
2. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่มีจำนวนทั้งสิ้น 435 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง จำนวน 300 ตัวอย่าง (Yamane, 1973) มีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ต่อมานำกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 300 คน ควบกับเปอร์เซ็นต์ของจำนวนทั้งหมด จะได้ว่าการสุ่มตัวอย่างแบ่งกลุ่ม ออกเป็น 7 ตำแหน่ง สร้างแบบสอบถาม โดยใช้ Google Form และจัดส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนกันยายน - ธันวาคม 2565

เครื่องมือการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด และผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรง ได้ค่า IOC = 0.96 แล้วไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.945 แบบสอบถามนี้จึงมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยการหาค่าความถี่และร้อยละ 2) วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 โดยใช้สถิติ *t-test* สำหรับตัวแปรเพศ และใช้สถิติ *F-test* สำหรับข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ และสมมติฐานข้อที่ 2 โดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 217 คน (ร้อยละ 72.3) อายุ 26 – 35 ปี จำนวน 184 คน (ร้อยละ 61.3) สถานภาพโสด จำนวน 197 คน (ร้อยละ 65.7) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 233 คน (ร้อยละ 77.7) รายได้ต่อเดือน 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 181 คน (ร้อยละ 60.3) ตำแหน่งงานนิติกรปฏิบัติการจำนวน 111 คน (ร้อยละ 37.0)

ตาราง 1 แรงจูงใจและประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ความต้องการด้านดำรงชีพ	4.26	0.50	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.34	0.56	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด
3. ความต้องการเจริญก้าวหน้า	4.14	0.68	มีแรงจูงใจในการทำงานระดับมาก
แรงจูงใจโดยรวม	4.25	0.49	มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด

1.ด้านคุณภาพ	4.52	0.43	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
2.ด้านปริมาณงาน	4.12	0.56	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
3. ด้านเวลา	4.20	0.48	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.36	0.52	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม	4.30	0.39	มีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

จากตาราง 1 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ มีแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.25, S.D. = 0.49$) โดยเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีค่ามากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.34($S.D. = 0.56$) ลำดับถัดมา ความต้องการด้านดำรงชีพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.26($S.D. = 0.50$) และ ความต้องการเจริญก้าวหน้า มีค่าน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14($S.D. = 0.68$) ตามลำดับ

สำหรับพบว่าประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมีประสิทธิภาพมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30, S.D. = 0.39$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ย 4.52($S.D. = 0.43$) ลำดับถัดมาด้านค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.36($S.D. = 0.52$) ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20($S.D. = 0.48$) และ ด้านปริมาณงานมีค่าน้อยที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.12($S.D. = 0.56$)ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน 1 ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

ตาราง 2 ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยส่วนบุคคล	t/F	Sig	ผลการทดสอบ
เพศ	0.65	0.52	ไม่แตกต่าง
อายุ	5.38	0.01*	แตกต่าง
สถานภาพ	0.82	0.44	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา	0.31	0.73	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน	4.29	0.01*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการทดสอบสมมติฐานในตาราง 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี *Least Significant Difference (LSD)*

ตาราง 3 การเปรียบเทียบรายคู่ของประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

อายุ	Mean	18-25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี			
		4.35	4.24	4.44			
18-25 ปี	4.35	-	0.11-	-0.09*			
26-35 ปี	4.24	-	-	-0.20*			
36-45 ปี	4.44	-	-	-			
รายได้ต่อเดือน (บาท)	Mean	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	15,001 – 20,000	20,001 – 25,000	25,001 – 30,000		
		4.44	4.38	4.25	4.02		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000	4.44	-	0.06	0.19	0.42*		
15,001 – 20,000	4.38	-	-	0.13*	0.36*		
20,001 – 25,000	4.25	-	-	-	0.23		
25,001 – 30,000	4.02	-	-	-	-		
ตำแหน่งงาน	Mean	นักวิชาการ เงินและ บัญชี ปฏิบัติการ	นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	นิติกร ปฏิบัติการ	นักวิชาการ พัสดุ ปฏิบัติการ	นักทรัพยากร บุคคล ปฏิบัติการ และ นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติ การ	เจ้า พนักงาน ธุรการ ปฏิบัติการ
		4.33	4.64	4.27	4.11	4.17	4.39
นักวิชาการ เงินและบัญชี ปฏิบัติการ	4.33	-	-0.31*	0.06	0.22	0.16	-0.06

นักวิชาการ คอมพิวเตอร์ ปฏิบัติการ	4.64	-	-	0.37*	0.53*	0.47*	0.25*
นิติกร ปฏิบัติการ	4.27	-	-	-	0.16*	0.10	-0.12*
นักวิชาการ พัสดุ ปฏิบัติการ	4.11	-	-	-	-	-0.06	-0.28*
นักทรัพยากร บุคคล ปฏิบัติการ และ นักวิเคราะห์ นโยบายและ แผนปฏิบัติ การ	4.17	-	-	-	-	-	-0.22*
เจ้าพนักงาน ธุรการ ปฏิบัติการ	4.39	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 3 พบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุ 36-45 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าอายุ 18-25 ปี และ 26-35 ปี โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.09 และ 0.20 ตามลำดับ เพราะฉะนั้นกลุ่มมีอายุ 36-45 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่า รายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาท และ 25,001 – 30,000 บาท โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.06, 0.19 และ 0.42 ตามลำดับ เพราะฉะนั้นกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

พนักงานที่มีตำแหน่งงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่านิติกรปฏิบัติการ นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการและนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ และ เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ย 0.37 , 0.53, 0.47 และ 0.25ตามลำดับ เพราะฉะนั้นกลุ่มที่มีตำแหน่งงานนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการ มีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น

สมมติฐาน 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

ตาราง 4 การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณระหว่างตัวแปรพยากรณ์แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	2.358		12.999	0.000
ความต้องการเพื่อดำรงชีพ(X_1)	0.092	0.117	1.914	0.057
ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม(X_2)	0.280	0.404	6.830	0.000*
ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (X_3)	0.080	0.137	2.069	0.039*

$R^2 = 0.321$, *Adjusted R*² = 0.31, $F = 46.693$, $Sig = 0.000^*$

$$Y_T = 2.358 + 0.092 X_1 + 0.280 X_2 + 0.080 X_3$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานสามารถทำนายค่าสมการของการวิเคราะห์ของตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการทำงานได้เท่ากับร้อยละ 32.10 ($R^2 = 0.321$) จากสมการ Y_T สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่โดยรวม ค่าสัมประสิทธิ์แรงจูงใจในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น 0.280 และ 0.080ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยให้ตัวแปรอื่นๆคงที่

อภิปรายผล

1. ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด มีแรงจูงใจในความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากการในการทำงาน ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ดีในการทำงานซึ่งผลการศึกษา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัครเดช หมู่วิเชียร (2553) พบว่า ปัจจัยกระตุ้นครูผู้สอนในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 12 มากที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน

2. ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด มีประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพมากที่สุด เนื่องจากการในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงาน

อัยการสูงสุด นั้น ผลงานที่ปฏิบัติออกมาได้มาตรฐาน มีความถูกต้อง และ รวดเร็ว โดยไม่ถูกตำหนิเรื่องผลการทำงานจากหัวหน้า(คำสั่งสำนักงานอัยการสูงสุดให้ข้าราชการธุรการซึ่งมีผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดรับราชการต่อไป) ซึ่งผลการวิจัยสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดุษฎี อิศราพฤกษ์ (2560) ที่พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นแห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานด้านคุณภาพเป็นอันดับแรก

3. จากสมมติฐาน 1 ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในด้านอายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน สามารถสรุปได้ดังนี้

อายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการกลุ่มที่มีอายุมากจะมีแนวโน้มประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น เนื่องจากอายุเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีอายุมากมักจะมีประสบการณ์ในการทำงานซึ่งสามารถนำเทคนิคและประสบการณ์ที่สั่งสมมาสร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงานและปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พิชารัตน์ นุ่มสวัสดิ์ และอนันต์ร ชำของ (2561) กล่าวว่าอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเนื่องจากคนที่มีอายุ มากกว่าจะมีความอดทน สู้งาน มีความชำนาญและเชี่ยวชาญในการทำงานที่ถูกต้องแม่นยำมากกว่าคนที่มีอายุน้อย

รายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมต่างกัน โดยผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่นเพราะว่าบุคคลกลุ่มนี้ต้องพัฒนาศักยภาพตัวเองทั้งในด้านวุฒิการศึกษาและการทำงานให้มีตัวชี้วัดความสำเร็จ(KPI)ที่มากเพื่อนำวุฒิศึกษามาสอบในการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งและตัวชี้วัดความสำเร็จ(KPI)ที่มากเป็นปัจจัยที่ทำให้รายได้ต่อเดือนมากไปด้วย ซึ่งจากความเห็นข้างต้นทำให้บุคคลเหล่านี้มีความตั้งใจศึกษาหาความรู้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถทำให้มีประสิทธิภาพมากกว่าผู้ที่มีรายได้ต่อเดือนกลุ่มอื่นซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปกิตตา จันทวงศ์(2559) กล่าวว่าว่างลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่ ที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำมีประสิทธิภาพในการทำงานด้านเวลาที่ใช้ในงานสูงกว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าลูกจ้างที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำ มีลักษณะงานในการคิดวิเคราะห์หรือขั้นตอนปฏิบัติงานที่ไม่ซับซ้อน รวมทั้งภาระงานยังไม่มากนัก จึงสามารถใช้เวลาในการทำงานได้ตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้และสามารถแบ่งและอุทิศเวลาในการทำงาน

ตำแหน่งงานต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าการข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการมีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด อาจจะเนื่องมาจากนักวิชาการคอมพิวเตอร์ปฏิบัติการมีการใช้เทคโนโลยีเข้ามา

มีส่วนร่วมในการทำงานทำให้ลดข้อผิดพลาดประหยัดทรัพยากรในการทำงานทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สูงต่างจากตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการซึ่งการทำงานต่างกัน ระบบในการทำงานบางตัวก็ไม่สนับสนุนในหน้าที่ปฏิบัติทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาดสิ้นเปลืองทรัพยากร จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติยา วุฒิกุณรัตน์ (2556) เนื่องจากสภาพแวดล้อม ที่ทำงานมีความแตกต่างกัน ซึ่งมีนโยบาย และวิธีการทำงาน ระบบขั้นตอนการทำงานที่ไม่เหมือนกัน จึงทำให้การทำงานตามระบบของหน่วยงานนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านความเร็ว และประสิทธิผลของงาน

5. แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ใช้ความรู้ความสามารถที่มีในการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานที่ออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วนและสำเร็จทันตามเวลาเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยพบว่า ข้าราชการบรรจุใหม่ แรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม แรงจูงใจความต้องการด้านความสัมพันธ์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุด และรองลงมา คือ แรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า ตามลำดับเพราะความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรภายในองค์กรส่งผลให้มีการประสานงานในการทำงานเกิดขึ้น และยังทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทำให้งานมีความถูกต้อง รวดเร็วขึ้น กว่าเดิม และทันตามเวลาที่กำหนด ในส่วนของแรงจูงใจด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคคลภายในองค์กรทุกคนล้วนมีความต้องการที่จะเติบโตในสายงานของตน ทำให้มุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถส่งผลกระทบต่องานที่ทำเป็นไปตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นันทนา จงดี (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตของเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ ERG มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการทำงาน และ ความผูกพันองค์กรของพนักงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อผลการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.ผู้บริหารควรให้ความสนใจและส่งเสริมความต้องการเจริญก้าวหน้าต่างๆ เช่น ควรจัดโปรแกรมในการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานในแต่ละตำแหน่งที่ทำอย่างเป็นรูปธรรม ประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลและการเลื่อนตำแหน่งให้ทราบอย่างชัดเจน และพิจารณาอย่าเป็นธรรมเปิดเผย ตลอดจนสนับสนุนให้ข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุดมีการศึกษาต่อ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงานเพื่อที่จะนำองค์ความรู้ต่างๆวิธีการ กระบวนการทำงานของหน่วยงานอื่น

2. ผู้บริหารควรสรรหาและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการหรือสรรหาพนักงานจ้างตามภารกิจ (สัญญาจ้าง 1-4 ปี) เพื่อเข้ามาทดแทนตำแหน่งข้าราชการที่ยังไม่ได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง เพื่อให้ทำงานในตำแหน่งนั้นไปพลางก่อน ทำให้มีบุคลากรเพียงพอต่อความต้องการของสำนักงานอัยการสูงสุดตามหน่วยงานที่มีอัตรากำลังที่ว่างอยู่ เมื่อมีบุคลากรมากขึ้นก็จะทำให้การแบ่งงานในแต่ละตำแหน่งปริมาณงานเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติ ทำให้ปริมาณงานที่ใช้เวลาตามมาตรฐานที่กำหนด และคุ้มค่ากับงบประมาณ เมื่อปริมาณงานเหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติแล้วทำให้เจ้าหน้าที่มีเวลาในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำอย่างลึกซึ้ง มีเวลาในการศึกษาระเบียบและพระราชบัญญัติที่เกี่ยวข้องในงาน สามารถวางแผนและแก้ไขกระบวนการทำงานให้เป็นระบบ ซึ่งส่งผลทำให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรอบคอบในการทำงานให้แก่ผู้ที่มีอายุ 36-45 ปี ปฏิบัติ เพราะบุคคลกลุ่มนี้มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ให้ขึ้นพิเศษแก่คนทำงานเกินเป้าดีเด่นให้กลุ่มข้าราชการบรรจุใหม่ผู้มีรายได้ต่อเดือนมากอยู่แล้ว และผู้ที่มีตำแหน่งงานพัสดุมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นเพราะเกิดจากปริมาณงานที่มาก จึงควรนำเทคโนโลยีที่สนับสนุนมาใช้ในการทำงานทำให้ปริมาณงานที่มากใช้เวลาในการทำงานน้อยลง เช่น การจัดทำโปรแกรมการบันทึกข้อมูลต่างๆในระบบออนไลน์มาใช้แทนการใช้กระดาษเพื่อเป็นป้องกันการชำรุด สูญหายแล้วยังทำให้การทำงานมีความรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

4. แแรงจูงใจความต้องการด้านความสัมพันธ์ และ ด้านความต้องการเจริญก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการบรรจุใหม่รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนั้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมออกไปช่วยเหลือสังคม เช่น การจัดเลี้ยงอาหารกลางวันแก่เด็กผู้ด้อยโอกาส เพื่อเป็นการตอบแทนสังคม และยังเป็น การเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรทุกระดับชั้นภายในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดการทำงานประสานงานกันเป็นทีม สนับสนุน ส่งเสริมและร่วมมือกันในการทำงาน และผู้บริหารควรมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนโดยการประเมินจากเป้าหมายงานที่กำหนด ตามหลักเกณฑ์ เปิดเผยและสามารถชี้แจงได้ เมื่อข้าราชการบรรจุใหม่ รุ่นที่ 60 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความสัมพันธ์และความก้าวหน้าในการทำงานที่ดีมากยิ่งขึ้น ก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการทำงาน มากขึ้นตามไปด้วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัยกับกลุ่มประชากร/กลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นๆ ในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้องค์กร ได้ศึกษาและนำผลจากการศึกษาไปพัฒนาวางแผนการจัดทำนโยบายในการบริหารงานบุคคลดูแลพนักงานให้เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับตัวแปรหรือปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน หรือประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

- เกียรติ บุญโยโป(2562)การสร้างแรงจูงใจในพนักงานเพื่อความพึงพอใจในองค์กร ค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565
จาก:<http://ojs.mcu.ac.th/index.php/lampang/article/view/5774/3537>
- ชไมพร เลิศสิริลดากุล(2559)ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการใช้บริการร้านกาแฟทรู ใน มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร ค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565จาก:
https://so05.tci-thaijo.org/index.php/PNRU_JHSS/article/view/47238/49840
- นาไพรวรรณ, ชินโชติ(2557)ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565 จาก:
https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_Doi=10.14457/MU.the.2014.266
- เปรมฤดี ศรีวิชัย ,พินทอง ปิ่นใจ(2560)ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพยาบาล หัวหน้าเวร โรงพยาบาลทั่วไป จังหวัดพะเยา ค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565จาก:
<https://he01.tci-thaijo.org/index.php/jnat-ned/article/download/101809/78835&cd=2&hl=th&ct=clnk&gl=th>
- รวินทร์ ชัยภักดิ์ภักดี (2563)ความสัมพันธ์ระหว่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ กับองค์กรอัยการ ค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565
จาก:<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/lawtsu/article/download/241875/167433/865505&cd=2&hl=th&ct=clnk&gl=th>
- วิไล พรหมดาว(2563)แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูค้นเมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2565 จาก:<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/BUAJEAD/article/download/248043/168127/874532&cd=2&hl=th&ct=clnk&gl=th>
- สุจิรา สุขเลิศ(2555)ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน จังหวัดจันทบุรี ค้นเมื่อวันที่ 28 กันยายน 2565
จาก:http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:tX8DpvmZIOQJ:digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53930147/title.pdf&cd=1&hl=th&ct=clnk&gl=th
- อทิติยา เสนะวงศ์(2555)ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M ค้นเมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน 2565จาก
:<https://searchlib.utcc.ac.th/library/onlinethesis/263369.pdf>