

ปัจจัยประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ธาริรัตน์ สอนสุชล¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิวะนันท์ ศิวพิทักษ์²

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งทราบขนาดประชากรแน่นอน จำนวน 250 คน ทดสอบสมมติฐานจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent sample t-test, one way ANOVA (F-test) เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 30-39 ปี มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด อยู่ในตำแหน่งงานข้าราชการ และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท ต่อเดือน ซึ่งผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งในขณะที่แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

คำสำคัญ: สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Master student, Master of Business Administration Program in Management, Dhurakij Pundit University

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปริญญาเอก มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Assistant Professor and D.B.A. Dhurakij Pundit University

**DEMOGRAPHIC FACTORS AND WORK MOTIVATION AFFECTING
WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL: A CASE STUDY OF
SECRETARIAT OF THE ATTORNEY GENERAL'S OFFICE**

ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study the demographic factors (gender) affecting the performance of personnel in the Secretariat of the Attorney General's Office; (2) to compare the performance of personnel in the Secretariat of the Attorney General's Office. Classified by demographic factors including age, educational level, status, job title, and monthly income; (3) to study the relationship between work motivation and work efficiency of personnel in the Secretariat of the Attorney General's Office. The population used in the study was 250 personnel in the Secretariat of the Attorney General's Office. The hypothesis testing was analyzed by using inferential statistical values such as Independent sample t-test, and one-way ANOVA (F-test), along with a comparison of pairwise mean difference by LSD method and Pearson correlation coefficient analysis. ridge at a significance level of 0.05 The results of the study revealed that most of the personnel in the Secretariat of the Attorney General's Office were female, aged between 30 to 39 years old, had a bachelor's degree, single status, was in government employment, and income between 15,001 to 25,000 baht per month. As for the hypothesis testing, it was found that the demographic factors of personnel in the Attorney General's Office secretariat differed significantly on work efficiency with a significant level of 0.05, while work motivation was positively correlated at a low yet significant level ($p < 0.01$).

Keywords : the Secretariat of the Attorney General's Office, demographic factors, work motivation

1. บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชนได้ให้ความสำคัญกับบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการทำงานที่ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ อีกทั้งยังมีผลต่อความก้าวหน้าและเสถียรภาพขององค์กร บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญต่อการผลักดันภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ สิ่งสำคัญ คือจะทำอย่างไรให้ทรัพยากรบุคคลขององค์กรทำงานอย่างเต็มความสามารถ มีความจงรักภักดีในองค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานที่มุ่งเพิ่มปริมาณองค์กรจึงจำเป็นต้องสร้างแรงจูงใจเนื่องจากแรงจูงใจนั้นมีอิทธิพลต่อผลิตผลของงาน ซึ่งจะมีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงาน ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายนักที่บุคลากรจะตอบสนองต่องานโดยที่ขาดแรงจูงใจ (เกศณรินทร์ งามเลิศ, 2559) ปัจจัยสำคัญที่จะเป็นพลังผลักดันองค์กร การพัฒนาคุณภาพ และศักยภาพของบุคลากรในองค์กรนั้นมีสิ่งที่จะสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของความสำเร็จก็คือ ผลการปฏิบัติงานที่ดี มีคุณภาพ อันเป็นผลมาจากการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลัง มีความพึงพอใจในการทำงาน กระตือรือร้น ทุ่มเทให้กับองค์กร และมีความสุขในการทำงาน จากการศึกษาวิจัย พบว่า ผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะดีมากน้อยเพียงใดนั้น สิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานและช่วยให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงาน ก็คือแรงจูงใจในการทำงาน (Motivational Worker) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง จะมีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานจะสม่ำเสมอ มีผลการปฏิบัติงานดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำ (สร้อยตระกูล (ตัวยานนท์) อรรถมานะ, 2545, น.85) ดังนั้นวิธีการหนึ่งที่จะเพิ่มอย่างเต็มที่ประสิทธิผลและความเจริญก้าวหน้าให้กับองค์กร ก็คือ การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรขององค์กร และในการทำงานใด ๆ นั้น บุคคลย่อมมีความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของตนแตกต่างกันออกไป หลายคนทำงานด้วยความสุข และพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ แต่ก็มีหลายคนที่มีความอึดอัดไม่สบายใจในที่ทำอยู่เกิดความกังวลใจ ความรู้สึกหงุดหงิดไม่สบายใจ สามารถเกิดขึ้นได้กับทุก ๆ คน ตั้งแต่ผู้บริหารสูงสุดจนถึงผู้ที่ทำงานในระดับใช้แรงงานทั่วไป ทั้งนี้ เพราะบุคคลย่อมรับรู้สัมผัสกับสภาวะแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งต่างส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรทั้งทางบวก และทางลบ อันส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพ รวมถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่ทำด้วย เพราะหากบุคคลรู้สึกว่าบรรยากาศการทำงานรอบตัวเขาไม่พึงประสงค์ ย่อมทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน และหากมีความเครียดระดับสูงและเกิดต่อเนื่องในระยะเวลาที่ยาวนานจะมีผลกระทบต่อการทำงานเปลี่ยนแปลง ความคิด เชาวปัญญา อารมณ์ เจตคติ และเกิดภาวะไม่สมดุลขึ้นในร่างกาย ซึ่งเป็นภาวะวิกฤติในชีวิต มอนท์โกเมอรี (Montgomery, 1922, pp. 4 - 5 อ้างถึงใน สิงหนาท ธรรม, 2548)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยเลือกศึกษาในส่วนของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากผู้วิจัยปฏิบัติหน้าที่ในส่วนงานดังกล่าว เป็นศูนย์กลางในการบริหารงานด้านธุรการขององค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่องค์การ สามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ (อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน)

2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

3. ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการทำวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ขอบเขตเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากร กรณีศึกษา : สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้ ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์และแรงจูงใจในการทำงาน ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพในการทำงาน

3.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งทราบขนาดประชากรที่แน่นอน จำนวน 402 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 25 มกราคม 2565)

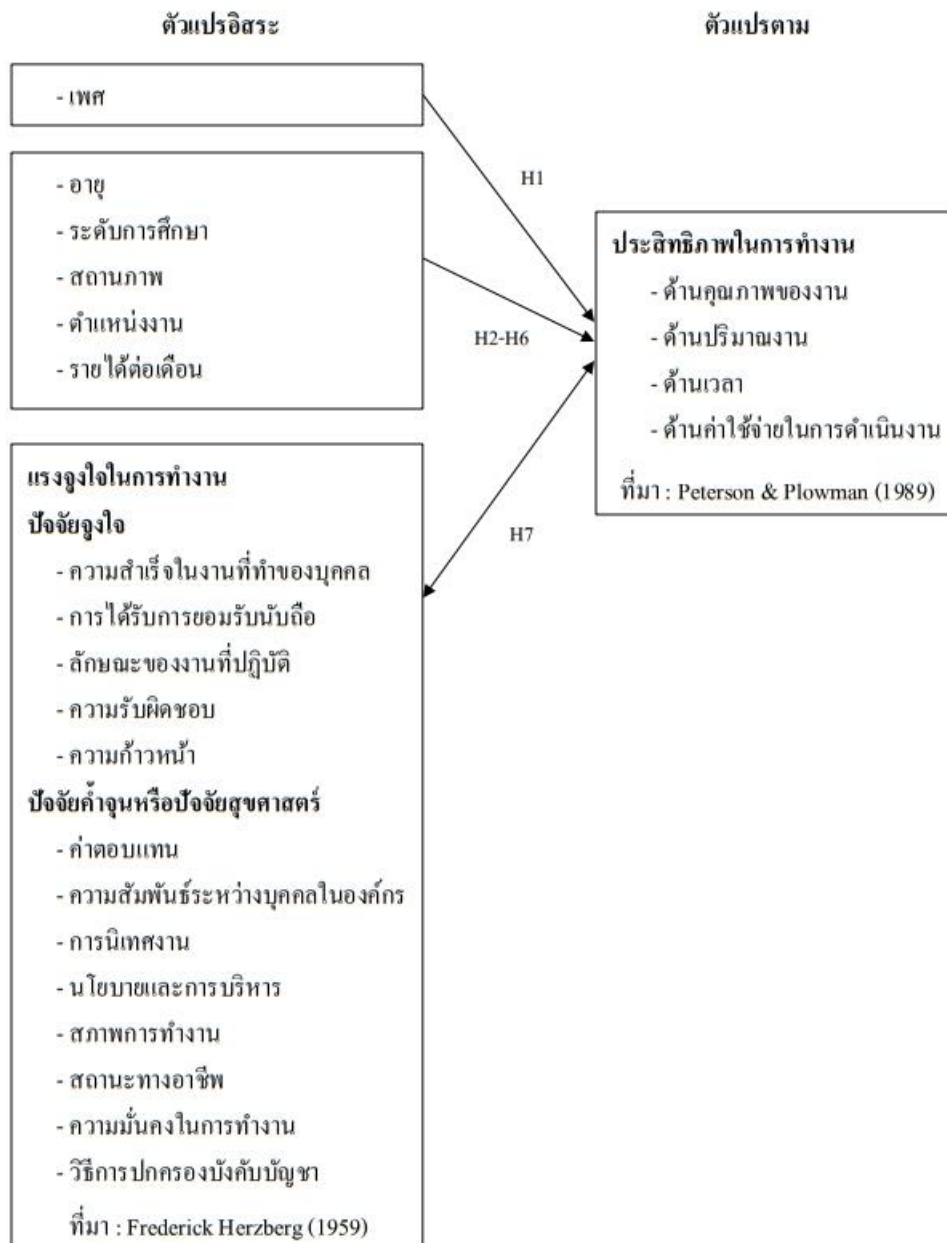
3.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยเริ่มศึกษาวิจัย ตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2565 ถึง เดือนพฤษภาคม 2565 จนเสร็จสิ้นการวิจัย ระยะเวลาประมาณ 4 เดือน

4. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg 1959 : อ้างใน เจริญผล สุวรรณโชติ, 2551 และทิมมิกา ทิมเนตร 2558, หน้า 32-38) กล่าวว่า ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ปัจจัยแรก จะนำไปสู่ความพอใจ (Satisfaction) และอีกปัจจัย คือ ความไม่พอใจ (Dissatisfaction) โดยความพึงพอใจ กับ ความไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัย 2 กลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors) และ Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์, 2556) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับ Harring Emerson โดยตัดทอนบางข้อลง และสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการดำเนินงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ 2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ 3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น 4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือ จะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

5. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

6. ระเบียบวิธีวิจัย

6.1 ประชากรที่ใช้ศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งทราบขนาดประชากรแน่นอน จำนวน 402 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ณ วันที่ 25 มกราคม 2565)

6.2 แผนการสุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) คือ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยเลือกบุคลากรในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด

6.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

6.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติ Independent sample t-test ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การศึกษานี้วิเคราะห์ข้อมูล ด้วยค่าสถิติ F-test (ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จากนั้น เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแบบรายคู่ (Multiple comparison) ด้วยวิธี LSD

ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรเชิงปริมาณ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient; r) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

7. ผลการศึกษา

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในกลุ่มอายุระหว่าง 30-39 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อยู่ในตำแหน่งงานข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001-25,000 บาท การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.28 และเมื่อพิจารณา

รายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมา คือ ความรับผิดชอบ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ความก้าวหน้า การศึกษาข้อมูลแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ย 4.20 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร รองลงมา ได้แก่ สถานะทางอาชีพ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา การนิเทศงาน นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทน การศึกษาข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 และเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 1 การทดสอบสมมติฐานค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	t	Sig.
ชาย	91	4.54	0.50	0.79	0.13 ^{ns}
หญิง	159	4.48	0.54		

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการทดสอบความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่า Levene's Test มีค่าเท่ากับ 2.28 ค่า p เท่ากับ 0.13 แสดงว่า ความแปรปรวนของทั้งสองกลุ่มไม่เท่ากัน พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ระหว่างเพศชายและเพศหญิง ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 โดยที่การตัดสินใจของเพศชาย สูงกว่าเพศหญิง ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามอายุ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.141	2	0.70	0.25	0.78 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	68.36	247	0.28		
	รวม	68.50	249			

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่าง ๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามระดับการศึกษา

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.03	2	0.14	0.05	0.95 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	68.47	247	0.28		
	รวม	68.50	249			

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามสถานภาพ

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	2.46	0.09 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	67.16	247	0.27		
	รวม	68.50	249			

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ พบว่าสถานภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
จำแนกตามตำแหน่งงาน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.76	2	0.38	1.39	0.25 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	67.73	247	0.27		
	รวม	68.50	249			

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร
 จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

	แหล่งความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพ ในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.74	3	0.25	0.90	0.44 ^{ns}
	ภายในกลุ่ม	67.75	246	0.28		
	รวม	68.50	249			

หมายเหตุ. ns หมายถึง ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพในการทำงาน
 ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า
 รายได้ต่อเดือนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ดังแสดง
 รายละเอียดในตารางที่ 6

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงงูใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน
 ของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประสิทธิภาพในการทำงาน		
แรงงูใจ	ค่าสหสัมพันธ์	.284
ในการทำงาน	Sig.	0.000**
	ระดับความสัมพันธ์	ต่ำ

หมายเหตุ : **มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$)

ผลการวิเคราะห์ พบว่า แรงงูใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ
 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ($p < 0.01$) ซึ่งอธิบายได้ว่าเมื่อบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด
 มีแรงงูใจในการทำงานต่ำจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ร้อยละ 28.4 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง
 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 7

8. อภิปรายผล

จากการทดสอบสมมติฐานปัจจัยประชากรศาสตร์ (เพศ) ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน ผลงานวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ที่ได้ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ไม่แตกต่างกัน ทั้งในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

จากการทดสอบสมมติฐานประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศฉรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำ ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรในสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีแรงจูงใจในการทำงานต่ำจะทำให้มีประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ร้อยละ 28.4 อย่างมีนัยสำคัญยิ่ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยุพาพร จันทร์, ชีรวัดร์ ภูระชิรานรัชต์, และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์ (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 7 ปัจจัย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับการส่งผลมากที่สุด รองลงไปได้แก่ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารองค์การด้านความรับผิดชอบ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ซึ่งปัจจัยทั้ง 7 ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และนพปฎล สุวรรณทรัพย์ (2564) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัย

เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาเป็นปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร

9. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

9.1 องค์กรควรให้การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพความรู้ของบุคลากรซึ่งในการอบรม ควรจัดให้มีการอบรมในหลาย ๆ ด้านที่เกี่ยวข้องกับงานของหน่วยงานภายในสังกัด สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร และสามารถแก้ไขปัญหาในงานที่ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

9.2 องค์กรควรจัดกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เพื่อเพิ่มความสัมพันธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น การจัดงานกีฬาสี หรืองานกิจกรรม Outing เพื่อเป็นการกระชับความสัมพันธ์ที่นอกเหนือจากเรื่องของการปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว

บรรณานุกรม

กฤตภาคิน มิ่งโสภา, และนพปฎล สุวรรณทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, 16, 1615-1634.

เกษณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ยุพาพร จันทร์, ชีรวัดร์ ภูระชิรานรัชต์, และอุบลวรรณ สุวรรณภูสิทธิ์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 5 (2), 16-30.

สิงหนาท ชรรมรุจี. (2548). บรรยากาศในการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. (2550). พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์ (ตีพิมพ์ครั้งที่ 4) กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.