ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

FACTORS AFFECTING WORKING EFFICIENCY TO INCREASE THE DISPUTE IN WORK ENVIRONMENT OF THE PRESIDENT'S OFFICE UNDER THE ATTORNEY GENERAL

[1]ชลาลัย ศรีเงินทรัพย์, [2]สุดาภรณ์ กิจกุลนำชัย และ [3]ประเสริฐ สุขศาสน์กวิน

[1]chalalai Singoensap, [2]Sudabhorn Khitkhulnamchai and [3]Prasert Suksaskawin

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม, ประเทศไทย

Siam Technology College, Thailand

[1]65008313030@siamtechno.ac.th, [2]sudabhornk@siamtechno.ac.th and [3]prasertsu@siamtechno.ac.th

Received : December 15, 2024; **Revised** : March 20, 2025; **Accepted** :April 29, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด และ 2) เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 398 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลถดถอยเชิงเส้น (Linear Regression) ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการ

---

[1]นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[2]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

[3]ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

This research aimed to 1) analyze the efficiency of work performance to increase the ability to manage work problems of civil servants in the Office of the High Court, Office of the Attorney General, and 2) explore the factors affecting the ability to manage work problems of civil servants in the Office of the High Court, Office of the Attorney General. Quantitative research, the researcher selected a sample of 398 people. The statistics used in the research were percentage, frequency, mean, standard deviation, and linear regression analysis. The results of the research found that the efficiency of work performance to increase the ability to manage work problems of civil servants in the Office of the High Court, Office of the Attorney General, was at the highest level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect of acceptance was at a high level, followed by the aspect of job security, organizational policy and management, interpersonal relations in the organization, career advancement, responsibility for duties, work environment, nature of work performed, and success in work performance. and in terms of compensation and benefits, respectively, and the results of the hypothesis testing found that motivational factors had an effect on work performance to increase the ability to manage conflicts in the work of civil servants in the Office of the High Court, Office of the Attorney General, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivational factors for work, work efficiency, Office of the Attorney General

บทนำ

ในสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก ทั้งการเมือง เศรษฐกิจ และสังคม รวมทั้งวิกฤตโรคระบาดซึ่งส่งผลต่อองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จะต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานเพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินงานต่อไปได้นั้นปัจจัยสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ “ทรัพยากรบุคคล” ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานขององค์กร การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกลยุทธ์หนึ่งในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรด้วยองค์กรจึงต้องมีการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอเพื่อให้เกิดประสบการและความเชี่ยวชาญ เช่นการสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ จัดฝึกอบรมให้บุคลากรได้พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิด ทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานการสร้างความผูกพันให้กับองค์กร จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ องค์กรที่มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเป็นระบบมีบุคลากรที่มีคุณภาพจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และดำเนินภารกิจต่าง ๆขององค์กรสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสมัยใหม่จึงต้องมีความพร้อมในการจัดการปัญหาในการทำงานซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน รวมทั้งขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างรูปแบบกิจกรรม รวมทั้งการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องโดยมีการนำปัจจัยในการทำงานและความสามารถด้านต่างๆ ที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประโยชน์สูงสุด (ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ, 2559)

สำนักงานอัยการสูงสุด ก่อตั้งมากว่า 130 ปี ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง สำนักงานอัยการสูงสุดมีการพัฒนาระบบงานโดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมของข้าราชการฝ่ายอัยการควบคู่กับการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อให้การบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและให้การทำงานมีความเป็น

อิสระทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ดียิ่งขึ้นและเพื่อมิให้เกิดอิทธิพลทางการเมือง การก้าวก่ายในการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชน (สำนักงานอัยการสูงสุด , 2567)

สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนต้องมีความรวดเร็วเป็นธรรม โปร่งใสตรวจสอบได้ และปราศจากการเลือกปฏิบัติเพื่อให้ประชาชน เชื่อมั่น และศรัทธาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ เพื่อค้นหาความจริงเชิงรุกให้สามารถขจัดข้อขัดแย้งและกรณีพิพาทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายทั้งของภาครัฐและภาคประชาชน เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลและประโยชน์ส่วนรวมของประเทศและเนื่องจากเป็นองค์กรที่มีบุคคลกรทั้งฝ่ายอัยการที่ทำหน้าที่ด้านการใช้กฎหมายพิจารณาสั่งคดี และข้าราชการธุรการที่ทำหน้าที่อำนวยการสนับสนุนงานธุรการให้กับพนักงานอัยการ ทั้งสองฝ่ายต้องทำงานที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย และประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการธุรการ ซึ่งเป็นด่านแรกในการรับงานเข้ามาในสำนักงาน ซึ่งจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในงานที่ละเอียดอ่อนและหลากหลายในหน้างานนั้น รวมทั้งปริมาณและลักษณะของงานที่จะเพิ่มขึ้นรองรับกฎหมายใหม่ ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติต่อประชาชนและผู้ที่มาติดต่อราชการได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรม ต้องใช้ความระมัดระวังต่อผู้คนที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรม (สำนักงานอัยการสูงสุด , 2567)

สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีคำสั่งแบ่งส่วนราชการของสำนักงานคดีศาลสูง ซึ่งประกอบด้วย ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) สำนักงานคดีศาลสูง มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่เกิดในเขตท้องที่กรุงเทพมหานครตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดในชั้นอุทธรณ์และฎีกา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และได้แบ่งสำนักงานเพื่อมีอำนาจในการดำเนินคดีคดีชั้นอุทธรณ์และฎีกาภายในเขตอำนาจอีก 5 สำนักงาน ในส่วนของต่างจังหวัด ได้แบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 ภาค ซึ่งสำนักงานคดีศาลสูงในต่างจังหวัดเรียกว่า สำนักงานคดีศาลสูงภาค มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่ในการรับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงที่เกิดขึ้นในเขตท้องที่ของสำนักงานอัยการ ภาคตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงาน อัยการสูงสุดในชั้นอุทธรณ์และฎีกา ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่

ได้รับมอบหมาย สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูงภาค มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ในการรับผิดชอบงานสำนักงานคดีศาลสูงภาคตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากข้าราชการธุรการมีส่วนช่วยให้การทำงานขององค์กรบรรลุเป้าหมาย ทำให้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจะนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการจัดการปัญหาและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานและการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามลำดับหัวข้อ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 398 คน ประกอบด้วยตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป นิติกร เจ้าพนักงานธุรการ (สำนักทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด,2566) โดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เนื่องจากเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

2.1 ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และ รายได้

2.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

2.3 ตอนที่ 3 แบบสอบถามลักษณะแบบปลายปิด เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอตามลำดับ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลถดถอยเชิงเส้น(Linear Regression) โดยรวมรายด้านเพื่อนำไปอธิบายข้อมูลในรูปแบบตารางต่อไป

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่มีรายชื่อตามทะเบียนบ้านอยู่ในเขตพื้นที่เทศบาลนครรังสิต ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.9 มีระดับปริญญาตรี จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 79.9 มีตำแหน่งนิติกร จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 47.7 และมีรายได้ 30,001 – 40,000 บาท/เดือน จำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 45.5 ตามลำดับ

2. ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

ความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ แสดงรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. นโยบายองค์กรและการบริหาร	*4.57*	0.434	มากที่สุด	3
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.50	0.469	มากที่สุด	4
3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.36	0.506	มากที่สุด	7
4. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.32	0.568	มากที่สุด	8
5. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่	4.37	0.621	มากที่สุด	6
6. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.99	0.657	มาก	9
7. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.39	0.455	มากที่สุด	5
8. การได้รับการยอมรับ	4.64	0.611	มากที่สุด	1
9. ความมั่นคงในการทำงาน	4.63	0.575	มากที่สุด	2
10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์	3.79	0.763	มาก	10
รวม	**4.37**	**0.730**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 1 พบว่าระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.730) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ด้านการได้รับการยอมรับ ($\overline{X}$ = 4.64, S.D. = 0.611) รองลงมาคือความมั่นคงในการทำงาน ($\overline{X}$ = 4.63, S.D. = 0.575) นโยบายองค์กรและการบริหาร ($\overline{X}$ = 4.57, S.D. = 0.439) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\overline{X}$ = 4.50, S.D. = 0.469) ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.455) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.621) สภาพแวดล้อมในการทำงาน($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.506) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. =

0.568) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.657) และค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\overline{X}$ = 3.79, S.D. = 0.763) ตามลำดับ

3. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

ตารางที่ 2 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
นโยบายองค์กรและการบริหาร (X_1)	*0.396*	0.306	3.588	0.000*
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_2)	0.067	0.056	0.497	0.620
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	0.016	0.015	0.193	0.847
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (X_4)	-0.088	-0.089	-0.882	0.379
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X_5)	-0.182	-0.201	-1.909	0.058
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_6)	0.186	0.217	2.448	0.015
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_7)	0.126	0.102	1.536	0.126
การได้รับการยอมรับ (X_8)	0.219	0.238	2.781	0.006
ความมั่นคงในการทำงาน (X_9)	0.067	0.069	0.852	0.395
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_{10})	0.224	0.304	4.539	0.000*
ค่าคงที่	**-0.031**		**-0.096**	**0.923**

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.570 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด ได้ร้อยละ 57 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร (Beta = 0.306) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Beta = 0.304) ด้านการได้รับการยอมรับ (Beta = 0.238) และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.217) มีผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้ง

ในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด จากกการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = \underset{}{(-0.031)} + \underset{0.923}{0.396x_1} + \underset{0.000}{0.067x_2} + \underset{0.620}{0.016x_3} + \underset{0.847}{(-0.088)x_4} + \underset{0.379}{(-0.182)x_5} + \underset{0.058}{0.186x6} + \underset{0.015}{0.126x7} + \underset{0.126}{0.219x8} + \underset{0.006}{0.067x9} + \underset{0.395}{0.224x10} + \underset{0.000}{}$$

ตารางที่ 3 สรุปผลการทดลองสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด	สอดคล้อง

เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ ปรากฏว่าตัวแปรต้นทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 57 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.570 (R2 = 0.570) ในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด มีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรปิติ รื่นภิรมย์ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพร บัวอิ่น (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการจัดการปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน คดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปัณฑารีย์ เสกขุนทด (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑกา รัตนโสภา (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มความสามารถในการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการหาวิธีการจัดการปัญหาความขัดแย้งในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานอัยการสูงสุดให้ประสบความสำเร็จต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กนกพร บัวอิ่น. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคาร. คณะบริหารธุรกิจ* (สาขาการจัดการ). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กฤติฎิ์สุดา ภู่นาค. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทย์ คอร์ป โปรดักส์ จำกัด.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชาติชาย คงเพ็ชรดิษฐ. (2559). *การบริหารการเปลี่ยนแปลง: บทบาทของภาวะผู้นำและการสื่อสารในองค์การ. Veridian E-Journal,Silpakorn University.* ปีที่ 9 ฉบับที่ 1. (มกราคม – เมษายน). 895 - 919.

ดิลกา กระจ่างโฉม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมส่งเสริมสหกรณ์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปัณฑารีย์ เสกขุนทด. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรปิติ รื่นภิรมย์. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภัสสรา ศรีอรัญ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากรกระทรวงการคลัง.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2567). *คู่มือการดำเนินคดีอาญาการเตรียมคดีในชั้นพนักงานอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด.* กรุงเทพฯ: บริษัท ศรีเมืองการพิมพ์จำกัด.

