



ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น

Factors affecting personnel performance office of the attorney general
in Khon Kaen Province

นนท์นที เทือกศรี¹ ภัคดี โพธิ์สิงห์² ยูภาพร ยูภาศ³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน โดยการใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Beta = 363) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .280) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta = .244) สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ควรมีการอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การประชุมทางไกล มีกิจกรรม Workshop ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จากผู้มีทรงคุณวุฒิ สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันโดยการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถทำงานเป็นทีม และมีการตั้งตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อ, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการสูงสุด

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อีเมล prajit1976.2519@gmail.com

² อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

³ อาจารย์ประจำ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม



Abstract

This research study The objectives were 1) to study the performance level of the personnel of the Attorney General's Office in Khon Kaen Province, 2) to study the factors affecting the efficiency of the personnel of the Attorney General's Office in Khon Kaen Province, and 3) to study the recommendations. Regarding the efficiency of the operations of personnel of the Attorney General's Office in Khon Kaen Province The sample consisted of 120 personnel under the Office of the Attorney General in Khon Kaen Province using Taro Yamane's formula. The statistics used to analyze the data were percentage, mean, frequency, standard deviation, and multiple regression.

The results of the research showed that 1) the level of efficiency in the performance of personnel of the Attorney General's Office in Khon Kaen Province 2) Factors affecting the performance of personnel of the Attorney General's Office in Khon Kaen Province were teamwork factor (Beta = .363), achievement motivation factor (Beta = .280). The transformational leadership factor (Beta = .244) was able to predict 77.20 percent with a statistically significant level of .05 and 3) recommendations on the efficiency of the provincial Attorney General's office personnel. Khon Kaen There should be training in the use of modern technology in operation. Remote meetings, workshops, workshops to exchange and transfer knowledge from experts Create a common corporate vision by participating in the work. There is a division of work according to the ability to work as a team. and have set indicators to evaluate the performance

Keywords: Factors affecting, Efficiency, Operations, The Attorney General's Office

ความสำคัญและที่มาของปัญหาวิจัย

ในยุคปัจจุบันที่โลกมีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจด้านสังคมการเมือง ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี สภาพแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันส่งผลให้หลายองค์กรทั้งหน่วยงานราชการและเอกชน หลายหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนระบบการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะสามารถบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้นั้น มิได้อาศัยแค่เพียงบุคลากรที่เก่ง หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการบริหารงานที่ดีเพื่อให้ได้มาซึ่งการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมาได้เกิดกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญต่างๆ ขึ้นทั้งในระดับโลก ระดับภูมิภาค และระดับภายในประเทศขึ้นมามากมาย โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่มีแนวโน้มต่อเนื่องไปสู่ทศวรรษหน้า (ศิริกาญจน์วงศ์เสรี และสุรีย์ โภษกรณัญญ์, 2559)

ปัจจัยที่มีผลทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพจนนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ เกิดขึ้นได้จากหลายส่วนประกอบกัน เช่น คน ระบบงาน วิธีดำเนินงาน การบริหารงาน โครงสร้างองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน สิ่งเหล่านี้เกิดจากผลของการบริหารงานทั้งสิ้น ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์กร



ที่มีกระบวนการบริหารงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ในระบบการดำเนินงานขององค์กรปัจจัยในการทำงานที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรทุกองค์กรไม่มีใครปฏิเสธได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ที่มีหน้าที่ทำงานให้กับองค์กร เป็นปัจจัยสำคัญในการควบคุมกลไกในการทำงานที่จะทำให้การทำงานลุล่วงได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ หากผู้บริหารขององค์กรให้ความสำคัญกับการสร้างความสุข และความพึงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ และอีกประการหนึ่งการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวนี้ ได้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการช่วยขับเคลื่อน ผลักดัน ให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งความร่วมมือร่วมกันนั้นเองจะนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ (ปัญญาพร ลีตีพงษ์, 2558)

สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดย และปฏิบัติตาม แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2559-2562 มุ่งเน้นการทำงานเพื่อประชาชน โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานยุติธรรมที่ประชาชนหรือบุคคลภายนอก เข้าถึงได้ง่าย มีมาตรฐานตามหลักสากล ทันสมัย รวดเร็ว โปร่งใส เสมอภาค เป็นธรรม มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนจากข้อมูลเชิงลึกการปฏิบัติงานในสภาพบริบทปัจจุบัน เนื่องจากภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น และบุคลากรสำนักงานอัยการจังหวัด เป็นคนที่รับราชการมาเป็นเวลานานแล้ว หรือคนเก่าคนแก่ มีข้อจำกัดด้านเทคโนโลยี จึงทำให้บุคลากรเกิดทัศนคติที่ไม่ดีต่อระบบมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีแนวโน้มว่าจะถูกปล่อยปละละเลยไม่ยึดถือตามระบบมาตรฐานงานสำนักงานอัยการสูงสุด อาจทำให้ระบบได้รับผลกระทบ อีกทั้งขอบเขตความครอบคลุมการปฏิบัติงานของระบบมาตรฐานงานธุรการจัดการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เน้นการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดหรืองานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเท่านั้น ไม่อาจกล่าวถึงข้าราชการอัยการ ทำให้เกิดความคล่องตัวของการทำงานไม่ได้ก่อให้เกิดประสิทธิผลที่ดี และประสิทธิภาพของการบริการประชาชนที่ดีเท่าที่ควร (สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น, 2564) ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการในจังหวัดขอนแก่น เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นทุนขององค์กรที่มีค่า เป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ และสามารถเรียนรู้ถึงสถานการณ์ แนวคิด เทคนิคการดำเนินงาน เพื่อให้สามารถปรับตัวสู่เปลี่ยนแปลงต่างๆ ในอนาคตได้ การวิจัยนี้สามารถนำข้อเสนอแนะไปใช้เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการใช้เป็นข้อมูล เพื่อพัฒนาองค์กรและตอบสนองต่อประชาชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

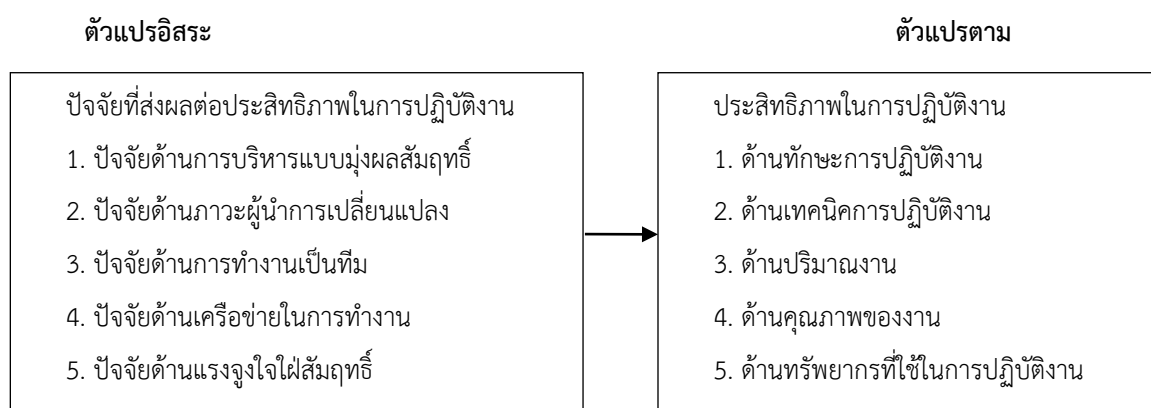
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น



สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 170 คน (สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 120 คน โดยการใช้สูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ (Yamane, 1973 : 727) คำนวณตามสัดส่วนและทำการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเป็นประเภทสอบถามรายการ (Check list) เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง ตอนที่ 2 เป็น



14 พฤษภาคม พ.ศ. 2565 เข้าร่วมประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานแบบ Online

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ende) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1 นำแบบสอบถามมาที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ (2 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงคกับข้อความ Index of Item-Objective Congruence : IOC พบว่ามีค่า (IOC = 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนก ระหว่าง .352 - .891 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.890

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อการวิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงอัยการจังหวัดขอนแก่นเพื่อประสานข้อมูลการเก็บข้อมูล

3.2 นำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

3.3 ให้มีผู้ช่วยผู้วิจัยในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืนผู้วิจัย

3.4 เก็บข้อมูลเพิ่มเติมด้วยตนเอง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง

4.2 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์แล้ว ลงรหัสตามแบบ (Coding Form)

4.3 นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วให้คะแนนแต่ละข้อมากำหนดเกณฑ์ของการให้คะแนน ดังนี้

4.4 การจัดกระทำคะแนนระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิลิเอร์ท (Lilert's Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่

มากที่สุด	กำหนดให้	5 คะแนน
มาก	กำหนดให้	4 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้	3 คะแนน
น้อย	กำหนดให้	2 คะแนน
น้อยที่สุด	กำหนดให้	1 คะแนน

นำแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดใช้ ดังนี้ (บุญชมศรีสะอาด, 2556)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก



- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

5.2 สถิติที่ใช้ในการการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.3 สถิติทดสอบสมมติฐานวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น โดยใช้ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis) ใช้การเลือกตัวแปรโดยวิธีนำตัวแปรเข้าทั้งหมด (Enter Regression)

5.4 การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น จะใช้วิธีการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) การวิเคราะห์ เนื้อหา (Content Analysis) และพรรณนาความ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = .33$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.37, S.D. = .49$) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.26, S.D. = .50$) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24, S.D. = .52$) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.06, S.D. = .40$) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .55$) ตามลำดับดังตาราง 1

ตารางที่ 1 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น ในภาพรวม และรายด้าน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
1. ด้านทักษะการปฏิบัติงาน	4.26	.50	มาก	2
2. ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน	4.24	.52	มาก	3
3. ด้านปริมาณงาน	4.37	.49	มาก	1
4. ด้านคุณภาพของงาน	4.06	.40	มาก	4



ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น	\bar{X}	S.D.	แปลผล	อันดับที่
5. ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.92	.55	มาก	5
โดยรวม	4.17	.33	มาก	-

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Beta = .363) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .280) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง (Beta = .244) สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ดังนี้ สมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น โดยใช้คะแนนดิบ คือ $\hat{Y} = 1.283 + 0.220 (X_3) + 0.204 (X_5) + 0.148 (X_2)$ และสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น โดยใช้คะแนนมาตรฐาน คือ $\hat{Z} = 0.363 (X_3) + 0.280 (X_5) + 0.244 (X_2)$ ดังตาราง 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.283	.233	-	5.519	.00
1. ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_1)	.033	.046	.047	.722	.47
2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_2)	.148	.047	.244	3.162	.00*
3. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (X_3)	.220	.059	.363	3.745	.00*
4. ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน (X_4)	.068	.058	.106	1.184	.24
5. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (X_5)	.204	.046	.280	4.454	.00*

R = .879 R² = .772

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น ควรมีการอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน การประชุมทางไกล มีกิจกรรม Workshop ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้จากผู้มีทรงคุณวุฒิ สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กรร่วมกันโดยมีส่วนร่วมในการทำงาน มีการแบ่งงานกันทำตามความสามารถทำงานเป็นทีม และมีการตั้งตัวชี้วัดในการประเมินผลการทำงาน



อภิปรายผล

สมมติฐานการวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านเครือข่ายในการทำงาน และปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม (Beta = 363) ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Beta = .280) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Beta = .244) สามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 77.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยอภิปรายผล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สร้างการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคม ช่วยให้เกิดความสามัคคี ระหว่างสมาชิกในองค์กร ร่วมกันเสนอแนะแนวคิดในการทำงาน และมีการให้สมาชิกในทีมได้ทำหน้าที่ และความรับผิดชอบตามความสามารถ ทำให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สมาชิกในทีมได้เรียนรู้และพัฒนาตัวเองจากการแลกเปลี่ยนและช่วยเหลือกันภายในทีม สามารถดำเนินงานได้รวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ และมีคุณภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ อริศษรา อุ่มสิน (2560 : 20) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกในทีมงานจะต้องมีความไว้วางใจกัน ไว้วางใจกัน ซึ่งจะนำมายอมรับในความรู้ ความสามารถ และเห็นคุณค่าของสมาชิก การมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการคิด การปฏิบัติ และการแก้ปัญหา โดยใช้การสื่อสารแบบเปิด เป็นการสื่อสารสองทาง โดยสามารถนำไปสู่เป้าหมาย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เพ็ชรพรรัตน์ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า สัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ ทองทิพภา วิริยะพันธ์ุ (2551 : 11) กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมดังนี้ เนื่องจากความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับการบริหารทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทีมงานจึงมีความจำเป็นต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับรายละเอียดต่าง ๆ ของกระบวนการในการบริหารทีมงานให้กระจ่างชัดในทุกแง่มุม ไม่ว่าจะเป็น หลักในการทำงานเป็นทีม องค์ประกอบของทีมงาน การกำหนดวัตถุประสงค์ของทีมงาน ตลอดจนวิธีกระตุ้นหรือจูงใจให้เกิดการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทีมงานได้ช่วยกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ขององค์กร หากผู้บริหารสามารถเรียนรู้และนำมาใช้ประโยชน์อย่างเต็มที่ จะส่งผลดีต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ทั้งในด้านการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร และในด้านการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กร ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

2. ปัจจัยด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เป็นแรงขับภายในที่บุคคลมีความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นองค์กรใดมีบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ก็จะทำให้ทำงานประสบความสำเร็จสูงมีความก้าวหน้า ได้รับผลงานที่มี



คุณภาพ และมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland (1887) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งควรให้ความสำคัญมากกว่าแรงจูงใจอื่นๆ ผู้ที่จะทำงานได้อย่างประสบผลสำเร็จจะต้องมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง ความสำเร็จของงานจะกระทำได้โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เป็นสำคัญ เมื่อแต่ละบุคคลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงก็จะสามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้สำเร็จ และช่วยให้ผลการปฏิบัติงานที่ได้ ออกมานั้นมีประสิทธิผล เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภิรพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย (2563) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในการทำงาน ความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิดา ประพุดดิธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรที่มีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการเปลี่ยนแปลงในเรื่องความเชื่อ ทศคติ และพัฒนาศักยภาพของตนเองบนพื้นฐานของความแตกต่างของแต่ละบุคคล เพื่อการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ไชยจิตร (2564) ได้ศึกษา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูใช้วิธีการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า มีปัจจัยทางภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ทำนายประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5 ทั้งหมด 2 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ได้ดี คิดเป็นร้อยละ 31.9 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา แก้วนารี (2557) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาคุณลักษณะทั่วไปของหัวหน้าส่วนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass and Avolio (1994 : 2) กล่าวว่าไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะมีการสร้างสิ่งที่อยู่ภายในให้เกิดเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีพลัง ความสามารถและรวดเร็ว แตกต่างจากภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ที่เป็นการบริหารจัดการตามความคาดหวังของรางวัล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่หาสามารถเห็นได้จากผู้นำที่มีลักษณะดังนี้ คือ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจในระหว่างผู้ร่วมงานและผู้



ตามให้ม้งงานของพวกเขาในแง่มุมใหม่ ๆ ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของทีมและขององค์กร มีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับความสามารถที่สูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเอง ไปสู่สิ่งที่จะทำให้กลุ่มได้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

- (1) ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ควรมีการสอนงานการปฏิบัติงาน และแลกเปลี่ยนทักษะการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ เปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน และช่วยกันแก้ไขให้ภารกิจสำเร็จลุล่วง
- (2) ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน บุคลากรควรมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการทำงานเป็นทีมแบ่งหน้าที่ตามความถนัด
- (3) ด้านปริมาณงาน บุคลากรควรปฏิบัติงานให้บรรลุตัวชี้วัดขององค์กร และมีการพัฒนาคุณภาพและปริมาณงานอย่างสม่ำเสมอ
- (4) ด้านคุณภาพของงาน บุคลากรควรมีการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของตนเอง สร้างทีมงานที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ และทำงานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนด
- (5) ด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรมีการประชุมเตรียมความพร้อม การระดมความคิดในการปัญหาในระหว่างการปฏิบัติงาน ร่วมกันวางแผน การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และร่วมกันประเมินผล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- (1) ควรศึกษาแนวการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น มีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพเพื่อเก็บข้อมูลปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานที่ผ่านมา ระดมความคิดเห็นในการสร้างแนวทางในการพัฒนาในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ
- (2) ควรศึกษาการพัฒนาทุนมนุษย์ในสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น เพื่อสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคม

เอกสารอ้างอิง

- ชนิษฐา แก้วนารี. (2557). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ลำปาง: มหาวิทยาลัยเนชั่นลำปาง.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ทัศนีย์ ไชยจิตร. (2564). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของครูโรงเรียนในอำเภอน้ำยืน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. *วารสารนวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย*, 5(1), 103-119, มกราคม-เมษายน.



- นิตดา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. วารสารบริหารธุรกิจ, 10(2), กรกฎาคม-ธันวาคม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1 (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ปัญญาพร จิตติพงศ์. (2558). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในบริษัทก่อสร้าง : กรณีศึกษา บริษัท อินเทอร์เน็ต เอ็กส์เพิร์ท คอนสตรัคชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรทิพย์ เพ็ชรนพรัตน์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- ภริพัฒน์ ธรรมมาพิสมัย. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอโนนสะอาด จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาสารคาม: วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม.
- ศิริกาญจน์วงศ์เสรี และสุรีย์โฆษกรณัญ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของนักบัญชีสถาบันการเงินเฉพาะกิจ. การประชุมวิชาการระดับชาติสาขาบริหารธุรกิจและการบัญชี ครั้งที่ 4, 1515-1526. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น. (2564). จำนวนบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : สำนักงานอัยการจังหวัดขอนแก่น.
- อริศขรา อุ่มสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. (1994). **Transformational Leadership Development**. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.
- McClelland, D.C. (1985). **Human motivation**. Cambridge: Cambridge University Press Management.
- Taro Yamane. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. 3rdEd. New York. Harper and Row Publications.