

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงาน
อัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัด
สำนักงานอัยการภาค 2

Factors Affecting Performance Efficiency of Personnel at the Attorney
General's Office in Using Electronic Case Directory: Case Study of
Agencies under the Office of the Public Prosecutor Region 2

กนกพิชญ์ ศรีแพงมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิทานนท์

Kanokpich Sripheangmol* Noppon Akahat Phanompatt Smitananda

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช *,2,3

Faculty of Management Sukhothai Thammathirat Open University

idollovewedding@gmail.com

Received: December 10, 2024 Revised: February 20, 2025 Accepted: February 28, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพ พฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 4) เสนอแนะ แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นเชิงปริมาณ ประชากร จำนวน 326 คน กำหนดตัวอย่างใช้สูตรของ Taro Yamane จำนวน 180 คน เลือกการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การทดสอบค่าความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย 1) ระดับ ประสิทธิภาพ พฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัย ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเปิดรับสิ่งใหม่และปัจจัย จูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสารบบคดี อิเล็กทรอนิกส์ ด้านคุณภาพของงานควรฝึกพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านปริมาณงาน ควร มอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ด้านความทันเวลาควรออกรายงานได้ทันทีที่มีการบันทึกข้อมูล ลงสารบบ และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าควรใช้ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์เต็มรูปแบบ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล การปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพ

Abstract

This research aimed to study: 1) the levels of efficiency, change acceptance behavior, and motivational factors in job performance; 2) a comparison of opinions on enhancing work efficiency categorized by personal factors; 3) factors influencing the enhancement of work efficiency; and 4) recommendations for improving work efficiency. This study employed a quantitative approach. The population consisted of 326 individuals, and the sample size of 180 was determined using Taro Yamane's formula with simple random sampling. A questionnaire was used for data collection. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, standard deviation, one-way analysis of variance, and multiple regression analysis. The findings revealed that: 1) the overall levels of efficiency, change acceptance behavior, and motivational factors were high; 2) gender, age, and educational level significantly influenced opinions on work efficiency improvement at the 0.05 level; 3) the change acceptance behavior in openness to new experiences and motivational factors including job security, policy and administration, job responsibility, recognition, and career advancement significantly affected work efficiency improvement at the 0.05 level; and 4) the proposed guidelines for enhancing work efficiency in electronic case registration included regularly training to improve work quality, assigning appropriate tasks according to job positions for workload management, generating reports immediately upon data entry for timeliness, and utilizing a fully electronic system for resource efficiency.

Keywords: Influencing Factors, Work Performance, Efficiency Improvement

บทนำ

“ประเทศไทย 4.0 หรือ Thailand 4.0” คือ แผนนโยบายของประเทศในปัจจุบันที่ต้องการขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” โดยรัฐบาลได้มีนโยบายที่จะใช้โมเดลขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อพัฒนาไปสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 ซึ่งส่งผลให้ระบบราชการซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายดังกล่าว หน่วยงานภาครัฐก็ต้องปรับตัว และเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่กำลังจะเกิดขึ้นในประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐหรือระบบราชการจะต้องทำงานด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (Better Governance, Happier Citizens) สำนักงานอัยการสูงสุด ได้มีการวางแผนนโยบายการบริหารงานที่ทันสมัย เพิ่มกลไกการบริหารงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความทันสมัย สร้างทัศนคติการทำงานเชิงรุกเพื่อให้ทันต่อสถานการณ์ ปรับปรุงรูปแบบการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดให้มีความสะดวก รวดเร็วทันต่อการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งพัฒนาทักษะความรู้ ศักยภาพของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ มีความพร้อมทำงานในสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ (อำนาจ เจตเจริญรักษ์, 2566) เพื่อให้สอดคล้องกับแผนนโยบายของประเทศในปัจจุบัน คือ การปฏิรูประบบราชการ

เพื่อรองรับ Thailand 4.0 จึงได้มีการให้ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติงานเกี่ยวกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับคดีต่าง ๆ เข้าสู่สารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานอัยการภาค 2 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด จึงต้องปรับเปลี่ยนระบบการทำงานใหม่ การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาช่วยในการบริหารจัดการเพื่อสนองต่อแนวนโยบายของสำนักงานอัยการสูงสุดจากการเปลี่ยนแปลงข้างต้นทำให้ข้าราชการธุรการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เกิดความไม่คุ้นเคยหรือแตกต่างจากสิ่งที่เป็นอยู่เดิม หากในท้ายที่สุดการเปลี่ยนแปลงก็ยังคงต้องเกิดขึ้น ความรู้สึกพลังและการความใส่ใจในการทำงานก็จะตกต่ำไปเรื่อย ๆ ในท้ายที่สุดการเปลี่ยนแปลงก็จะค่อย ๆ กลายเป็นส่วนหนึ่งของความเป็นปกติในองค์กรที่ทุกคนต้องค่อย ๆ เรียนรู้และยอมรับกับสิ่งใหม่ ถึงแม้จะเป็นคือพฤติกรรมของมนุษย์ที่สุดท้ายแล้วก็ต้องปรับตัวให้อยู่ได้กับสภาพแวดล้อมรอบตัวเนื่องจากองค์กรไม่สามารถที่จะรองรับกับระดับผลการปฏิบัติงานที่ตกต่ำลงของคนในองค์กรในเวลานาน ดังนั้น การที่จะบริหารการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องจำเป็นและสำคัญในการช่วยให้องค์กรและบุคลากรมีประสพการณ์ที่ดีต่อการเปลี่ยนแปลงอันจะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตเป็นไปได้ง่ายขึ้น (สำนักคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ) การปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของข้าราชการธุรการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 เกิดความล่าช้า และปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ตั้งแต่มีการเปลี่ยนจากระบบการบันทึกข้อมูลลงในสมุดมาเป็นสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ เพราะยังไม่คุ้นเคยกับสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ขาดความรู้ความเข้าใจ ขาดความกระตือรือร้น และไม่ทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ข้าราชการธุรการเกิดความเบื่อหน่าย ไม่มีความพึงพอใจ ไม่อยากทุ่มเท ไม่อยากปฏิบัติงานในด้านสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ ทำให้ผู้วิจัยเกิดคำถามว่าอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยอันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาสำนักงานอัยการภาค 2 ซึ่งงานวิจัยของกุลวีร์ ภูวจรพานิช (2561) ค้นพบว่าการเปิดรับสิ่งใหม่ คือหนึ่งในปัจจัยพฤติกรรมกรยอมรับการเปลี่ยนแปลง และงานวิจัยของนิดา ประพทธิธรรม (2563) และงานวิจัยของ ธนภรณ์ พรณราย (2564) ค้นพบว่าหนึ่งในปัจจัยจูงใจมีผลมาจากพนักงานในองค์กร เป็นต้น

ดังนั้นผู้ศึกษาวิจัยจึงได้มีความสนใจศึกษาพฤติกรรมกรยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อศึกษาว่าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ขึ้นแต่ละครั้ง ข้าราชการธุรการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 สำนักงานอัยการสูงสุดมีพฤติกรรมกรยอมรับการเปลี่ยนแปลงในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อย่างไร เพื่อสำนักงานอัยการสูงสุด จะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปเตรียมความพร้อมก่อนที่จะมีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนาระบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ และศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจว่ามีปัจจัยใดบ้างที่เป็นแรงกระตุ้นให้ข้าราชการธุรการเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุด หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 พร้อมทั้งศึกษาหาปัญหาและอุปสรรค แนวทางการพัฒนาระบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาระบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ต่อไป

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแถมมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

วัตถุประสงค์การวิจัย

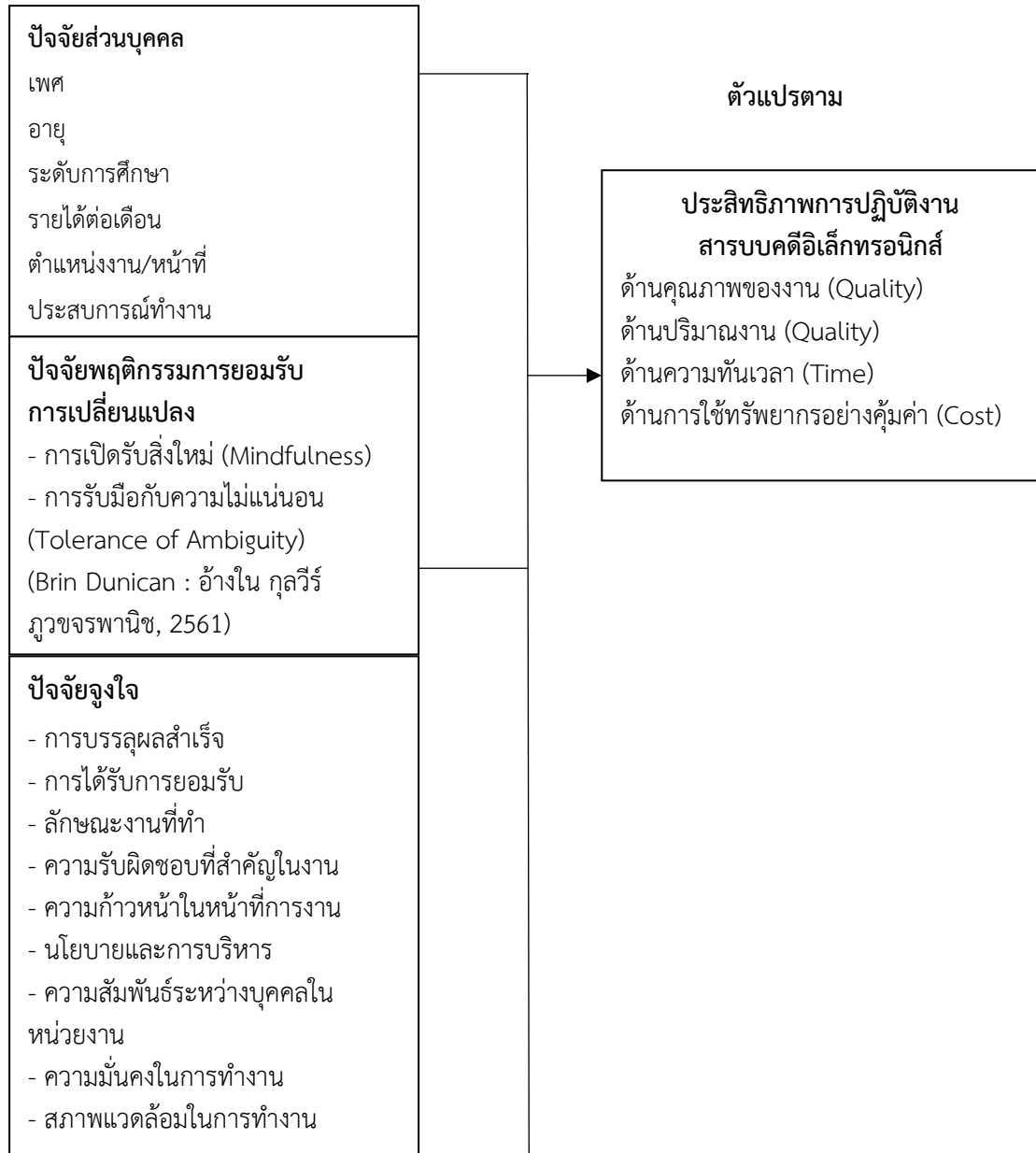
1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
4. เพื่อสรุปความคิดเห็นต่อแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน/หน้าที่ และประสบการณ์ทำงาน
2. ปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างน้อย 1 ตัวแปร
3. ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 อย่างน้อย 1 ตัวแปร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ภาพที่ 1. กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 จำนวน 38 หน่วยงาน ซึ่งดำรงตำแหน่ง เจ้าพนักงานคดี นิติกร นักจัดการงานทั่วไป และ เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 326 คน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์:
กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแพงมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ได้นำประชากร จำนวน 326 คน มากำหนดกลุ่มตัวอย่างตามแนวคิดของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนของข้าราชการ หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ได้แก่ เจ้าพนักงานคดี นิติกร นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 180 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

สูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = คือ จำนวนขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N = คือ จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่จะศึกษา
 e = คือ ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (โดยการวิจัยนี้

กำหนดให้เท่ากับ 0.05) ดังนั้น ถ้ามีประชากร จำนวน 326 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 180 คน คำนวณจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} &= \frac{326}{1 + 326(0.0025)} \\ &= \frac{326}{1 + 0.815} \\ &= \frac{326}{1.815} \\ &= 179.61 = 180 \text{ คน} \end{aligned}$$

3. การสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้มีการเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม ขอบเขตพื้นที่ที่ทำการวิจัย คือสำนักงานอัยการภาค 2 มีจำนวนประชากรที่ทราบจำนวนที่แน่นอน คือ 326 คน โดยมีการแบ่งประชากรที่ศึกษาออกเป็นดังนี้ กลุ่มตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี กลุ่มตำแหน่ง นิติกร กลุ่มตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไป กลุ่มเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่าง 180 คน จากนั้นผู้วิจัยจะใช้การสุ่มแบบง่าย โดยนำรายชื่อของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงานมาทำการลงรหัสและสุ่มจับฉลากทีละรายชื่อจนได้จำนวนตัวอย่างครบและส่ง link แบบสอบถามผ่านระบบ Google Form ให้ทาง e-mail เพื่อตอบแบบสอบถามกลับภายในกำหนดระยะเวลา

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

4.1 เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้จากการหาคุณภาพเครื่องมือตามเกณฑ์ที่กำหนดประกอบด้วย แบบสอบถาม ที่มีคำถามชนิดปลายปิดและคำถามปลายเปิด แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของข้าราชการธุรการ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีมาตรวัดของลิเกิร์ต จำนวน 12 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการสร้างความสนใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีมาตรวัดของลิเกิร์ต จำนวน 50 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีมาตรวัดของลิเกิร์ต จำนวน 14 ข้อ

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะต่อปัจจัยและแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 3 ข้อ

4.2 กระบวนการสร้างเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัย มีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ผู้วิจัยทำการศึกษาลักษณะการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัย และสร้างกรอบแนวความคิดของการวิจัย

2) ผู้วิจัยทำการศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาสร้างแบบสอบถาม

3) ผู้วิจัยกำหนดประเด็น และขอบเขตของข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ของงานวิจัย

4) ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง

5) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างพร้อมแบบประเมิน ส่งให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ตรงกับหัวข้อการวิจัย จำนวน 3 ท่าน เพื่อทำการประเมินคุณภาพของแบบสอบถามด้วยวิธีการคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Item-Objective Congruence: IOC)

6) นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผ่านการแก้ไขมาดำเนินการทดสอบ (Try Out) กับประชากร ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรของงานวิจัยนี้ จำนวน 30 ชุด และเก็บรวบรวมได้ มาทำการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นโดยต้องมีความมากกว่า 0.70 โดยใช้วิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบัต (Cronbach) ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความเชื่อมั่นรวมอยู่ที่ 0.99 อยู่ในเกณฑ์ที่สูงมาก มีความเหมาะสมที่สุดในการนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

7) ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ให้มีความสมบูรณ์เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ ก่อนนำไปใช้เก็บข้อมูลจริง

5. การรวบรวมข้อมูล

1. ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 2

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์: กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแวงมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

2. ส่งแบบสอบถามพร้อมกับหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลไปสำนักงานอัยการจังหวัดที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และประสานขอความร่วมมือจากอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 ในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป จำนวน 180 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. อธิบายลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน หน้าที่ ประสบการณ์ทำงาน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพ ปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One -Way ANOVA)

4. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. การวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากแบบสอบถามตอนที่ 4 จากข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) นำมาจัดกลุ่มข้อความที่มีความเกี่ยวข้องกัน และนำไปประกอบการอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัย

1. เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การเปรียบเทียบค่าความแตกต่างของตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 1-6

ตารางที่ 1 เปรียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ

แหล่งความแปรปรวน	เพศ				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.215	2	1.108	3.054	0.05
ภายในกลุ่ม	64.199	177	0.363		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 3.054 และค่า Sig. ที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.05 ซึ่งเท่ากับระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ

แหล่งความแปรปรวน	อายุ				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.828	3	1.276	3.588	0.015
ภายในกลุ่ม	62.587	176	0.356		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 2 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 3.588 และค่า Sig. ที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	ระดับการศึกษา				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	4.236	2	2.118	6.03	0.003
ภายในกลุ่ม	62.178	177	0.351		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็น ต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 6.030 และค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์:
กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแพงมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	รายได้ต่อเดือน				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.181	2	0.09	0.242	0.786
ภายในกลุ่ม	66.234	177	0.374		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือน ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 0.242 และ ค่า Sig. ที่ได้ มีค่าเท่ากับ 0.786 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน/หน้าที่

แหล่งความแปรปรวน	ตำแหน่ง/หน้าที่				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.71	3	0.237	0.634	0.594
ภายในกลุ่ม	65.704	176	0.373		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน/หน้าที่ ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 0.634 และค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.594 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่ง/หน้าที่ ที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	ประสบการณ์ทำงาน				
	SS	Df	Ms	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	0.194	3	0.065	0.172	0.915
ภายในกลุ่ม	66.22	176	0.376		
รวม	66.414	179			
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05					

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงาน ด้วยตัวสถิติ F-test เท่ากับ 0.172 และค่า Sig. ที่ได้มีค่าเท่ากับ 0.915 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 แสดงว่าปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ด้านประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังรายละเอียดในตารางที่ 7-8

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจ ที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	B	Std.Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	-0.205	0.112		-1.834	0.069
ด้านการบรรลุผลสำเร็จ	0.020	0.049	0.019	0.409	0.683
ด้านการได้รับการยอมรับ	0.211	0.036	0.239	5.799	<0.001 *
ด้านลักษณะงานที่ทำ	-0.084	0.051	-0.098	-1.646	0.102
ด้านความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน	0.286	0.061	0.279	4.644	<0.001 *
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	-0.205	0.038	-0.271	-5.447	<0.001 *
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.244	0.045	0.317	5.434	<0.001 *

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์:
กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแถมมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	B	Std.Error	Beta	t	P-value
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	0.056	0.042	0.059	1.317	0.190
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.373	0.045	0.348	8.244	<0.001 *
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.060	0.039	0.075	1.519	0.131
ด้านรายได้และสวัสดิการ	0.075	0.029	0.095	2.603	0.010
Durbin-watson = 2.221, R = 0.965, R ² = 0.931, F = 214.723, Sig of F = 0.000, * = 0.05					

จากตารางที่ 7 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม ค่าคงที่เท่ากับ -0.205 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ด้านความมั่นคงในการทำงาน (X8) เท่ากับ 0.373 ด้านความรับผิดชอบที่สำคัญในงาน (X4) เท่ากับ 0.286 ด้านนโยบายและการบริหาร (X6) เท่ากับ 0.244 ด้านการได้รับการยอมรับ (X2) เท่ากับ 0.211 และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X5) เท่ากับ -0.205 ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

ปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง	B	Std.Error	Beta	t	P-value
ค่าคงที่	0.850	0.183		4.652	
การเปิดรับสิ่งใหม่	0.625	0.071	0.644	8.771	0.000 *
การรับมือกับความไม่แน่นอน	0.190	0.065	0.214	2.912	0.004 *
Durbin-watson = 1.962, R = 0.827, R ² = 0.684, F = 181.612, Sig of F = 0.000, * = 0.05					

จากตารางที่ 8 พบว่าปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ในภาพรวม ค่าคงที่เท่ากับ 0.850 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย การเปิดรับสิ่งใหม่ เท่ากับ 0.625 และการรับมือกับความไม่แน่นอน เท่ากับ 0.190 ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ สามารถสรุปและอภิปรายผลได้ดังนี้

ปัจจัยพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง พบว่า ด้านการเปิดรับสิ่งใหม่ และด้านการรับมือกับความไม่แน่นอน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างและปรับตัว ยอมรับกับการทำงานของหน่วยงานที่เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพราะเชื่อว่าหน่วยงานมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม และมีการบริหารการวางแผนที่เกิดขึ้นได้ดี มีการประสานงานและติดต่อสื่อสารเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงได้ เพื่อให้รับมือได้ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกุลวีร์ ภูวจรพานิช (2561) ได้ศึกษาพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรกรมตรวจบัญชี พบว่า หากมีการเปิดรับสิ่งใหม่ การรับมือกับความไม่แน่นอน จะส่งผลให้การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงลดลง และยังสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ด้านการเปิดรับสิ่งใหม่ของ (Brian Dunican, 2015 : อ้างใน กุลวีร์ ภูวจรพานิช) ได้กล่าวถึง คำจำกัดความของการเปิดรับสิ่งใหม่ (Mindfulness) ว่าเป็นส่วนหนึ่งของปัจจัยทางด้านจิตวิทยา (Psychology) หมายถึง การที่บุคคลนั้น ๆ มีความคิดที่เปิดกว้าง สร้างสรรค์และสามารถมองเห็นความแตกต่างหรือความเหมือนของสิ่งต่าง ๆ ได้ โดยมี 3 ลักษณะ คือ 1) ความสามารถในการสร้างหรือ จัดหมวดหมู่ใหม่ ๆ ให้กับสิ่งต่าง ๆ 2) ความสามารถในการเปิดรับข้อมูลใหม่ ๆ 3) ความสามารถในการเข้าใจถึงมุมมองอื่นที่แตกต่างไปจากของตนเองการเปิดรับสิ่งใหม่ อาจมีบทบาทสำคัญต่อหลายแง่มุมของแต่ละบุคคล ตั้งแต่ลักษณะความคิดอัตโนมัติกิจวัตรหรือพฤติกรรมแย่ ๆ ซึ่งส่งผลต่อประมาณความสุขมากน้อยของบุคคลนั้น ๆ โดยตรง ยังเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้บุคคลนั้นสามารถลดพฤติกรรมแย่ ๆ ลงได้และอาจมีผลต่อสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้ ส่วนปัจจัยเชิงใจ พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบที่สำคัญในงานด้านนโยบายและการบริการ ด้านการได้รับการยอมรับและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 3 ทั้งนี้แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง เพราะการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องประกอบด้วยส่วนสำคัญ คือ ความสามารถหรือทักษะในการทำงานของบุคลากรและการจูงใจเพื่อโน้มน้าวบุคลากรให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน แรงจูงใจเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการที่หล่อหลอมจิตใจของบุคคลให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานไปในทางทิศทางที่ต้องการมีความพึงพอใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน ในปัจจุบันได้ให้ความสนใจและความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ โดยการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ของหน่วยงานด้วยเช่นกัน ดังนั้น ถ้าหน่วยงานใดที่มีการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลให้หน่วยงานนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะบุคลากรดังกล่าวจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่ และโดยไม่รู้เหน็ดเหนื่อย เพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมาย ของงาน นอกจากนี้ ยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งซึ่งเชื่อว่าการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรมุ่งมั่นทำงานให้เจริญก้าวหน้ายังช่วยเสริมสร้างความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้แก่ผู้นั้น ช่วยให้ใช้ชีวิตอย่างมีความหมาย และช่วยสร้างคนให้ได้ดีได้เพราะการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าอีกด้วย ผู้บริหารที่ดีต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของบุคลากรที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอรุณ นวกิจเจริญยิ่ง (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร พบว่าปัจจัยเชิงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านความมั่นคงในการ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุดในการใช้งานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์:
กรณีศึกษาหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 2
กนกพิชญ์ ศรีแพงมล* นพพล อัครชาติ พนมพัทธ์ สมิตานนท์

ทำงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในอนาคต ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านนโยบายและการบริหารงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในองค์กร และงานวิจัยของปริญดา ปันหล้า (2566) ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่าด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการภาค 5 และงานวิจัยของโชติ บติรัฐ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่า ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยพฤติกรรมกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การรับมือกับความไม่แน่นอน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเสริมสร้างให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ระหว่างการปฏิบัติงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ได้ โดยอาจใช้วิธีการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับงานสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์อย่างสม่ำเสมอ และด้านปัจจัยจิตใจ รายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในด้านนี้ให้มากขึ้น อาจจะเป็นค่าตอบแทนพิเศษให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ ค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีพ ตลอดจนสวัสดิการประเภทต่าง ๆ เหมาะสม รวมทั้งการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นเฉพาะบุคลากรประจำสำนักงานอัยการสูงสุด ในสังกัดสำนักงานอัยการภาคซึ่งหากทำการวิจัยครั้งต่อไปผู้วิจัยเสนอแนะให้ทำการวิจัยในสำนักงานอื่น เพื่อจะได้นำข้อมูลมาศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในแต่ละสำนักงาน และพัฒนาปรับปรุงในภาพรวมขององค์กร อันเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานอัยการสูงสุด
2. การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มเติมวิธีการเชิงคุณภาพเพื่อจะได้ข้อมูลในเชิงลึกถึงสาเหตุและปัจจัยที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. การวิจัยในครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาวิจัยในประเด็นปัจจัยด้านอื่น ๆ อาทิ เช่น การศึกษาค่านิยมร่วมของบุคลากรในองค์กร ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งการศึกษาดังกล่าวอาจจะสามารถนำผลการวิจัยมาเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กุลวีร์ ภูวจรพานิช. (2561). *การศึกษาพฤติกรรมกรรมการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรหน่วยงานภาครัฐ กรณีศึกษา: กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ (การค้นคว้าอิสระมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).*

- โชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), ประจำเดือนมิถุนายน 2565. <https://so06.tci-thaijo.org/index.php/jomld/article/view/255008/173148>
- ธนภรณ์ พรณราย. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- นิตา ประพุดิธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- ปริญดา ปันหล้า. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 9(1), (มกราคม-เมษายน 2566). <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/WTURJ/article/view/262458/179160>
- อรุณ นวกิจเจริญยิ่ง. (2566). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกรในองค์กร. *Journal of Legal Entity Management and Local Innovation*, 9(8), 228-241. สืบค้นจาก <https://so04.tci-thaijo.org/index.php/jsa-journal/article/view/264335>
- อำนาจ เจตเจริญรักษ์. (2566). นโยบายการบริหารสำนักงานอัยการสูงสุด. สืบค้นเมื่อ 29 มีนาคม 2566 จาก <https://www3.ago.go.th/center/policy/>