

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

สังคมในปัจจุบันการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชน โดยทั่วไปนั้นมีส่วนเกี่ยวข้องกับกฎหมายอยู่เสมอ แต่ข้อเท็จจริงแล้วประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม ยังขาดความรู้ความเข้าใจในกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เนื่องมาจากความที่ไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย รวมทั้งสิทธิและหน้าที่ของตน ในอันที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น ในสังคม โดยปกติสุข ดังนั้น กฎหมายจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับประชาชน เพราะเป็นกฎกติกาที่คนในสังคมส่วนรวมต้องปฏิบัติ เพื่อความสงบ เป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคม ทั้งนี้ตามกฎหมายแล้วถือว่าทุกคนต้องรู้กฎหมาย ใครจะอ้างความไม่รู้กฎหมายมาปฏิเสธความรับผิดชอบไม่ได้ (ศิรินันท์ หล่อตระกูล. 2552 : 1)

กฎหมายจึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาสังคม เพราะการจะพัฒนาสังคมให้เกิดผลสำเร็จจะต้องอาศัยกฎหมายเป็นสำคัญ หากไม่มีกฎหมายแล้ว จะพัฒนาสังคมให้เกิดผลสำเร็จนั้น ย่อมไม่อาจจะเป็นไปได้ เพราะการพัฒนาทางสังคมนั้นไม่มีสภาพที่บังคับได้ และหากสังคมใดได้รับการพัฒนาล่วงหน้าไปก่อน จะเห็นได้ว่าต่อมาจะต้องมีการบังคับ โดยออกกฎหมายควบคุมการเปลี่ยนแปลงของสังคม ในแห่งนั้น ด้วยเหตุนี้กฎหมายกับการพัฒนาสังคมต้องควบคู่กันไปเสมอ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2552 : 213) เมื่อมีกฎหมายออกมามบังคับใช้ จึงจำเป็นต้องชี้แจงให้ประชาชนได้มีความรู้ความเข้าใจในกฎหมาย เพื่อป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนให้ได้รับความยุติธรรม ตามที่ได้บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 81 ว่า รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านกฎหมายและการยุติธรรม ดังต่อไปนี้ ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างถูกต้อง รวดเร็วเป็นธรรม และทั่วถึง ส่งเสริมการให้ความช่วยเหลือและให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และจัดระบบงานราชการและงานของรัฐอย่างอื่นในกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โดยให้ประชาชนและองค์กรวิชาชีพมีส่วนร่วมในกระบวนการยุติธรรม และการช่วยเหลือประชาชนทางกฎหมาย คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคลให้พ้นจากการล่วงละเมิด ทั้งโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐและโดยบุคคลอื่น และต้องอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน จัดให้มีกฎหมายเพื่อจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกฎหมายที่ดำเนินการเป็นอิสระ เพื่อปรับปรุงและพัฒนากฎหมายของประเทศ รวมทั้งการปรับปรุง

กฎหมายให้เป็นไปตามรัฐธรรมนูญ โดยต้องรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้น ประกอบด้วยจัดให้มีกฎหมายเพื่อจัดตั้งองค์กรเพื่อการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม ที่ดำเนินการเป็นอิสระ เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550. 2550 : 24)

ด้วยเหตุนี้ จึงมีการจัดตั้งองค์กรอัยการ โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อทำหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญา และรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ให้เป็นธรรมตามมาตรฐานสากล รักษาและพัฒนามาตรฐานการพิจารณาวินิจฉัยสั่งคดี ในการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา ให้ถูกต้องตามข้อเท็จจริงและข้อกฎหมาย เสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินคดีแพ่ง คดีแรงงาน คดีปกครอง ให้สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็ว พัฒนาระบบการบังคับคดี รักษาผลประโยชน์ของรัฐให้บังเกิดประสิทธิผล คุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน เน้นการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เข้าถึงประชาชนทุกระดับทุกชุมชน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการให้บริการด้วยความสุจริต โปร่งใส รวดเร็ว ทันสมัย และเต็มใจบริการ (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2551 : 7)

องค์กรทุกประเภท ย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่องค์กรจะปฏิบัติบรรดภารกิจการหลักให้ดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น องค์กรจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพที่สอดคล้องกับงาน ดังนั้นบุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารงานทุกประเภท และบุคลากรก็เป็น 1 ใน 4 ของทรัพยากรการบริหารที่เรียกย่อๆ ว่า “4 M’s” ซึ่งได้แก่ บุคลากร (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) และการจัดการ (Management) ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงมีความสำคัญ ที่สามารถเอื้ออำนวยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ซึ่งก็คือความเจริญเติบโตขององค์กรนั่นเอง ทั้งนี้เพราะงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาทำงาน และเมื่อคนเหล่านี้ เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ยังไม่ได้สิ้นสุดเพียงเท่านี้ แต่ยังคงดำเนินการอยู่ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ด้วยการประสานงานกับฝ่ายหรือแผนกต่างๆ

(นุรักษ์ คุณชด และคณะ. 2553 : 188) อย่างไรก็ตามความเปลี่ยนแปลงทางสังคม และความผกผันของกระแสภาวะเศรษฐกิจ ที่มีการเมืองเป็นปัจจัยกระตุ้นใส่งานด้านเงินเดือนอย่างไม่หยุดยั้ง ส่งผลให้วิถีชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกระดับมีแรงต้านทานมากยิ่งขึ้น สถานการณ์ที่มีความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่หยุดนิ่ง และมีรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่ไม่แน่นอน บุคคลที่สามารถเรียนรู้และปรับตัวได้เร็ว จะสามารถยืนหยัดอยู่ได้ในสังคมโลกปัจจุบัน คนทำงานที่เฉื่อยชา ก็จะถูกเบียดแซงและถูกทอดทิ้งให้หยุดทำงานในลักษณะแตกต่างกัน

การปฏิบัติงานทุกสิ่งทุกอย่าง ผู้บริหารองค์กรย่อมมีความปรารถนาที่จะเห็นงานได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป้าหมายของงานนั้นเป็นธงชัยที่ผู้บริหารจะต้องแสวงหาวิธีการที่ดีที่สุด เพื่อนำไปสู่ความต้องการขององค์กรของตนให้ได้ (วิสุทธิ วิจิตรพัชรภรณ์. 2554 : 1)

แรงจูงใจ เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากการปฏิบัติสิ่งใดหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดซึ่งเกิดมาจากสาเหตุหลายประการ ดังนั้นแรงจูงใจจึงเป็น องค์ประกอบสำคัญของพฤติกรรมของบุคคลเนื่องจากเป็นองค์ประกอบที่กระตุ้น ผลักดัน ชักจูงให้บุคคลทำพฤติกรรมหรือไม่ทำพฤติกรรมไปในแนวทางใดแนวทางหนึ่ง (สมใจ ลักษณ์. 2546 : 63) ดังนั้นพฤติกรรมที่แสดงออกของมนุษย์ จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากสาเหตุ ประการใดประการหนึ่ง ที่กระตุ้นให้คนเราแสดงพฤติกรรมออกมา การปฏิบัติงานก็นับว่าเป็น พฤติกรรมอย่างหนึ่งของมนุษย์ บุคคลแต่ละคนจะแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานแตกต่างกันออกไปอย่างไรบ้างนั้นส่วนหนึ่ง เป็นผลเนื่องจากแรงจูงใจของบุคคลนั้นด้วย (สุวิสาข์ ประจันเขตต์. 2552 : 1)

แรงจูงใจเป็นวิธีที่สำคัญวิธีหนึ่ง ที่จูงใจให้บุคคลร่วมมือกันปฏิบัติให้องค์การเกิด ประสิทธิภาพ อาจกล่าวได้ว่า การปฏิบัติงานทั้งปวงนั้น ต้องอาศัยปัจจัยพื้นฐานประกอบกัน สองอย่าง อย่างหนึ่ง ได้แก่ ความสามารถ โดยเบ็ดเสร็จของผู้ปฏิบัติ อีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ระเบียบ แบบแผนและวิธีการที่กำหนดไว้ให้ใช้ในการปฏิบัติงานนั้นๆ เมื่อใดปัจจัยทั้งสองประกอบ พร้อมกัน เมื่อนั้นงานก็ดำเนิน ไปได้ แต่โดยความจริงที่ปรากฏงานที่อาศัยเฉพาะปัจจัยสอง ประการนั้น ไม่แน่ว่าจะสำเร็จผลได้เสมอไป อาจไม่สำเร็จผลสมบูรณ์ดังต้องการหรือไม่สำเร็จ ผลเลยก็เป็นได้ ทั้งนี้เพราะงานทุกอย่างมีบุคคล ซึ่งมีชีวิตจิตใจ มีความนึกคิดเป็นผู้กระทำ ถ้า ผู้ทำมีจิตใจ ไม่พร้อมที่จะทำงาน เช่น ไม่ศรัทธาในงาน ไม่สนใจผูกพันกับงาน ผลงานที่ทำก็ ย่อมบกพร่องไม่คงที่ แต่เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความศรัทธาเข้าใจซึ่งถึงประ โยชน์ของงาน พร้อมใจ และพอใจที่จะชวนช่วยปฏิบัติงาน โดยเต็มกำลังความสามารถ งานจึงจะดำเนิน ไปได้โดย รวดเร็วและบรรลุผลตามที่มุ่งหมาย เห็นได้ว่าการปฏิบัติงานทั้งใหญ่น้อย ทุกประเภท ทุกสาขา จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยส่วนความรู้สึคนึกคิดเข้าประกอบเกื้อกูลด้วยเสมอ ดังนั้นการจูงใจจึงเป็น เครื่องมือสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้เกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (สมพงศ์ เกษมสิน. 2547 : 319)

ประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ความสามารถในการบรรลุจุดมุ่งหมายที่ใช้ทรัพยากร ต่ำสุด กล่าวคือ การใช้วิธีการ (Mean) ให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยมี

เป้าหมาย คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด การเพิ่มผลผลิต (Product) จะต้องใช้วิธีการ (Mean) ที่มีประสิทธิภาพ (Efficiency) เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Goal) หรือให้เกิดประสิทธิผล (อัครเดช นนทะสุต. 2551 : 17) และ วิโรจน์ สารรัตนะ (2546 : 16) ยังได้กล่าวว่า องค์การที่มีประสิทธิภาพ จะต้องมีการกำหนดหลักการและหน้าที่ทางการบริหารไว้ชัดเจน เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานมีการครอบคลุมหน้าที่ ที่สำคัญทั้งหมดได้ในด้าน หลักการนั้นด้วย ซึ่งหลักการต้องมีสายบังคับบัญชา หลักการแบ่งงานกันทำ หลักความเป็นเหตุผล หลักความไม่เป็นส่วนตัว หลักความเป็นเอกภาพในการบังคับบัญชา หลักความเป็นเอกภาพในทิศทาง หลักการยึดถือกฎระเบียบและข้อบังคับ หลักการยึดถือมาตรฐานงานและมาตรฐานในผลลัพธ์ และหลักการรวมศูนย์อำนาจ ในการกำหนดหน้าที่ทางการบริหาร เป็นต้น ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานใดๆ ก็ตาม เป็นที่ยอมรับกันว่าเรื่องความพึงพอใจของตัวบุคคลต่อการปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่สำคัญและยุ่งยากที่สุด ทั้งนี้เพราะตามหลักทั่วไปในการบริหารงานนั้น แม้ว่าจะมีงบประมาณให้อย่างเพียงพอ มีการจัดองค์การและการบริหารงานที่ดี มีอุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ พร้อมสักเพียงใดก็ตาม ถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว การบริหารองค์การก็จะบรรลุผลตามความมุ่งหมาย และการที่จะปฏิบัติงานให้ได้รับความสำเร็จและมีความพึงพอใจนั้น จะต้องมีการปัจจัยหลายอย่างเกี่ยวเนื่องกัน เช่น

ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา การมีบรรยากาศในการทำงานที่ดี โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การศึกษาต่อในระดับสูง เบี้ยเลี้ยงในการทำงานล่วงเวลา และการมีส่วนร่วมของชุมชนในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (อรทัย จันทร์เหลือง. 2552 :1)

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการที่ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือ ทบวง มีฐานะเป็นกรม อยู่ในบังคับบัญชาของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่งและให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ และอำนาจหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดไว้ในพระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พุทธศักราช 2553 (พระราชบัญญัติองค์กรอัยการ พ.ศ. 2553. 2553 : 40) และสำหรับสำนักงานอัยการภาค 4 เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ควบคุมนโยบาย และกำกับกรปฏิบัติราชการ ของสำนักงานอัยการจังหวัด และสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัด ที่อยู่ภายในเขตพื้นที่รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด สกลนคร มุกดาหาร นครพนม อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และบึงกาฬ และรวมทั้งงานกิจการทั่วไป งานดำเนินคดีอาญา งานดำเนินคดี

แพ่ง รวมทั้งได้รับมอบหมายจากสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ควบคุมและกำกับการปฏิบัติราชการ ในงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ของสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ประจำจังหวัด (สคช.จังหวัด) และสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ประจำสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัด ด้วย (สคช.จังหวัดสาขา) (สำนักงานอัยการสูงสุด. 2551 : 5)

สำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจุบันมีพนักงานอัยการ หรือข้าราชการเฉพาะอัยการ จำนวนทั้งสิ้น 251 คน ถึงแม้สำนักงานอัยการภาค 4 จะตั้งขึ้นมานานแล้วก็ตาม แต่ก็ยังประสบปัญหาเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะพนักงานอัยการ เช่น ปัญหาขาดแคลนบ้านพักอาศัยให้แก่ข้าราชการอัยการ ปัญหาพัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ไม่เพียงพอและไม่ทันสมัย ปัญหาการจัดสรรบุคลากรไม่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงาน ปัญหาสถานที่ทำงาน ยังคับแคบ ปัญหาบุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนปฏิบัติ ปัญหาผู้บังคับบัญชา ขาดการประสานงานกับผู้ร่วมงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ปัญหา พนักงานอัยการ ขาดการปฏิสัมพันธ์กับประชาชน ผู้มาติดต่อราชการ ปัญหาขาดแคลนงบประมาณในการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ปัญหาที่ผู้บริหารไม่นำความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ระดับล่างไปแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิภาพต่อองค์กรและต่อประชาชน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการทำงานเป็นอย่างมาก (สำนักงานอัยการภาค 4. 2554 : 8)

จากสาเหตุดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาในฐานะเป็นข้าราชการ สำนักงานอัยการจังหวัดกาฬสินธุ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ซึ่งข้อสนเทศที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางให้แก่ ผู้บริหารสำนักงานอัยการภาค 4 ให้วิเคราะห์หาสาเหตุ และวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ และเพื่อพัฒนาส่งเสริมปัจจัยดังกล่าว ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการเพิ่มขึ้น เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชน ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4
4. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 อยู่ในระดับมาก
2. ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 251 คน
 - 1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานอัยการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสังกัด

สำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 155 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Yamane, 1973 : 727) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random Sampling) ด้วยวิธีการจับสลาก (Lottery Method)

2. ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรที่ศึกษารั้งนี้ คือ

2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงานจำนวน 5 ด้าน คือ (Herzberg, 1957 : 159 – 178)

- 1) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน
- 3) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ
- 4) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน
- 5) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 4 ด้าน คือ (สำนักอัยการสูงสุด, 2555 : 17-23)

- 1) ด้านการบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน
- 2) ด้านการรักษาและพิทักษ์ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- 3) ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน
- 4) ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น

เลิศ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 หมายถึง ข้าราชการอัยการที่ได้รับคำสั่งสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ช่วยราชการ ปฏิบัติราชการ และรักษาการในตำแหน่ง โดยให้ปฏิบัติราชการ ณ สำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

2. ปัจจัยแรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 5 ด้าน คือ

2.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง พนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ทำงานตามความสามารถแห่งสติปัญญาได้อย่างอิสระ จนได้รับความสำเร็จเป็น

อย่างดี เกิดความรู้สึกภูมิใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จแห่งงานนั้น

2.2 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะงานที่น่าสนใจ ทำท่าย ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่มีความสามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียว และมีโอกาสทำงานสำเร็จ

2.3 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบงานและมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

2.4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ผลหรือการมองเห็นการเปลี่ยนแปลงในสภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน เช่น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งและการมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

2.5 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานในสำนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

3. การปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ตามยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 4 ด้าน ได้แก่

3.1 ด้านการบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน หมายถึง การอำนวยความสะดวกทางอาญาทั้งการวินิจฉัยสั่งคดีและการดำเนินคดีชั้นศาลให้มีมาตรฐานความเป็นกลางเที่ยงธรรมเป็นที่ยอมรับของสังคม การกำกับดูแลการสอบสวน และเพิ่มบทบาทของพนักงานอัยการในการสอบสวนคดีอาญา

3.2 ด้านการรักษาและพิทักษ์ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน หมายถึง การดำเนินคดีแพ่ง คดีปกครองและการให้คำปรึกษาหารือกฎหมายให้มีประสิทธิภาพ รวดเร็วทันต่อเวลา รวมถึงตลอดถึงพัฒนาการบังคับคดีรักษาผลประโยชน์ของรัฐให้บังเกิดประสิทธิผล

3.3 ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน หมายถึง การส่งเสริมงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้เป็นหลักการในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การช่วยเหลือเหยื่ออาชญากรรมและการคุ้มครองผู้บริโภคและเพิ่มบทบาทการต่อต้านการค้ามนุษย์

3.4 ด้านการพัฒนาขีดสมรรถนะของบุคลากร และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ หมายถึง การบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาลโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางของการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กรก่อนการตัดสินใจ มีระบบประเมินผลที่

ชัดเจนทุกระดับเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการบริหารงาน ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายทางสังคมตลอดจนประชาสัมพันธ์ภารกิจและผลงานให้สังคมรับทราบอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

4. สำนักงานอัยการภาค 4 หมายถึง หน่วยงานหนึ่ง ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ควบคุมนโยบาย และกำกับการปฏิบัติราชการ ของสำนักงานอัยการจังหวัด และสำนักงานอัยการประจำศาลจังหวัด ที่อยู่ภายในเขตพื้นที่รวมทั้งสิ้นจำนวน 12 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น มหาสารคาม กาฬสินธุ์ ร้อยเอ็ด สกลนคร มุกดาหาร นครพนม อุดรธานี หนองคาย หนองบัวลำภู เลย และบึงกาฬ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลจากการวิจัยได้ข้อเสนอแนะให้สำนักงานอัยการหรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและส่งเสริมประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานอัยการ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขต่อองค์กรและประชาชนต่อไป และเป็นแนวทางในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม