

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7



นางชินนิต หมายเหนียง

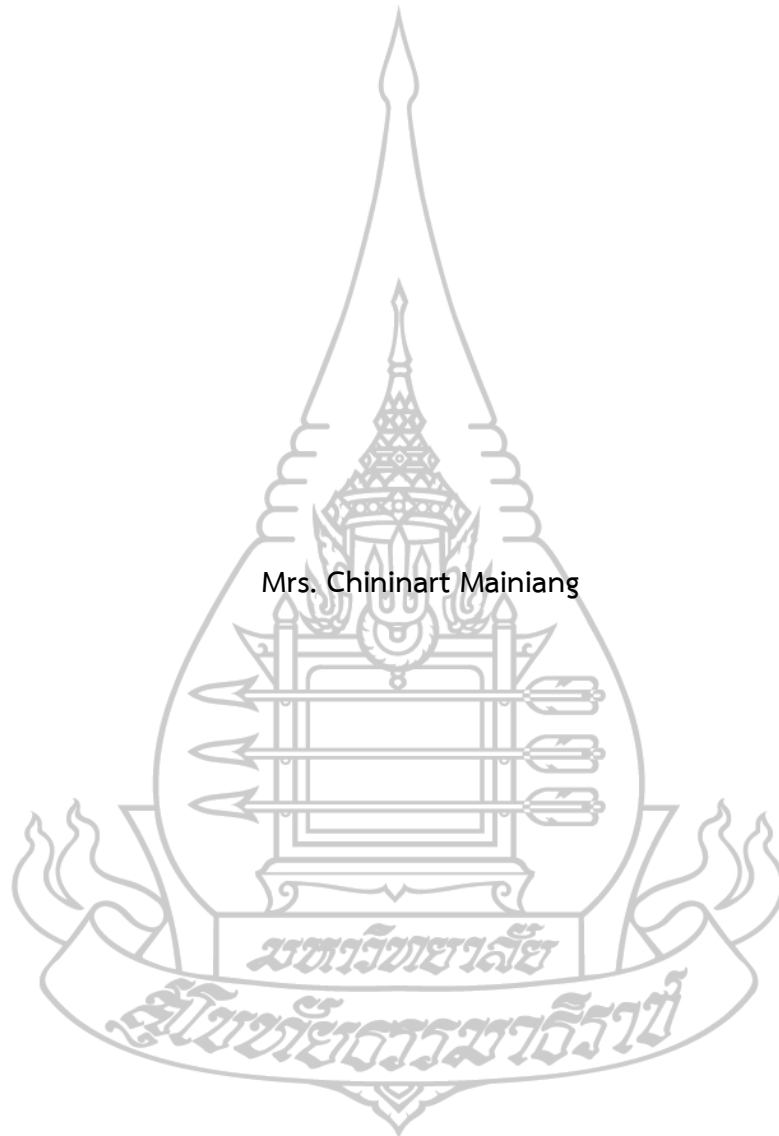
วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชา

บริหารธุรกิจ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Factor Affecting the Working Efficiency of Government Administrative
Officers in the Office of Public Prosecution, Region 7



Mrs. Chininart Mainiang

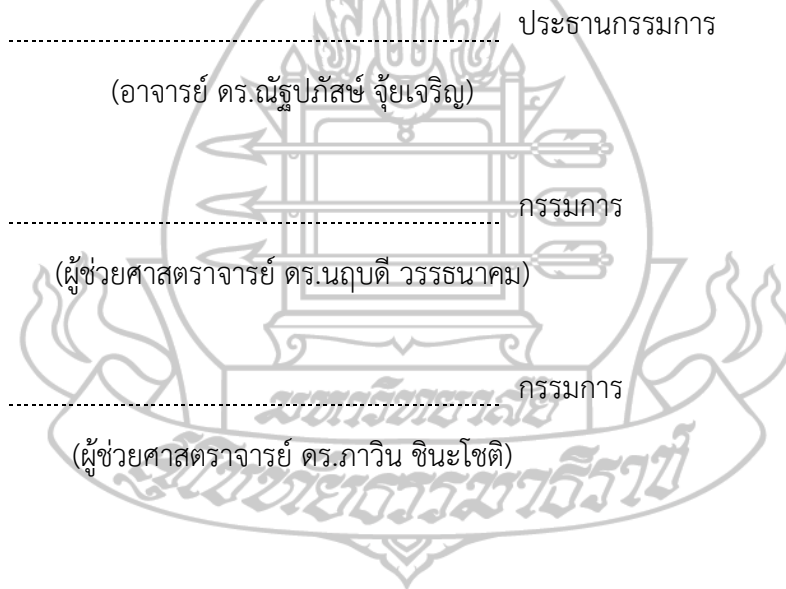
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตุรกร ในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7
ชื่อและนามสกุล	นางชินินาถ หมายเหนียง
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารธุรกิจ(กลุ่มวิชาการจัดการทั่วไป)
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ

วิทยานิพนธ์นี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.นราธิป ศรีราม)

ชื่อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัด
สำนักงานอัยการ ภาค 7

ผู้วิจัย นางชินีนาด หมายเหมียง รหัสนักศึกษา 2653001848

ปริญญา: บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา (1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณบดินทร์ วรรณาคม (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิ
น ชินะโชติ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการธุรการในสังกัด
สำนักงานอัยการภาค 7 (2) ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (3) ประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (4) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัย
ประชากรศาสตร์ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (5) อิทธิพลของปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค้ำจุนที่มี
ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงาน
อัยการภาค 7 จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (1) ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 27 - 44 ปี
มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นนักจัดการงานทั่วไปและนิติกร และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี (2) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จ
ของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคง
ในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (3) มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
โดยด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (4) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตาม
ปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านระดับการศึกษามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ 0.05 (5) ปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและ
สวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถร่วมกันพยากรณ์
การผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้ร้อยละ 71.80

คำสำคัญ ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยค้ำจุน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ

Thesis title: Factor Affecting the Working Efficiency of Government Administrative Officers in the Office of Public Prosecution, Region 7

Researcher: Mrs. Chininart Mainiang; ID: 2653001848;

Degree: Master of Business Administration;

Thesis advisors: (1) Dr. Narubodee Wathanakom, Assistant Professor;(2) Dr. Pavin Chinachoti, Assistant Professor ; Academic year: 2023

Abstract

This research aimed (1) to examine the demographic factors of administrative officers under the Office of the Attorney General Region 7, (2) to analyze the motivating and supporting factors of administrative officers, (3) to evaluate the work efficiency of administrative officers, (4) to compare the differences in work efficiency based on demographic characteristics, and (5) to explore the influence of motivating and supporting factors on the work efficiency of administrative officers in the Office of the Attorney General Region 7.

This research employed a quantitative approach, targeting a population of 354 administrative civil servants under the Office of the Public Prosecutor Region 7. The research instrument used was a questionnaire. Data analysis was conducted using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, using one-way ANOVA and multiple regression analysis.

The study's findings revealed that: (1) the majority of the respondents were female, aged between 27-44 years, held a bachelor's degree, occupied positions as general administrative officers or legal officers, and had worked for 5 years or less; (2) regarding motivating factors, participants indicated a high level of agreement, with job achievement having the highest mean score, and for supporting factors, job security had the highest mean score; (3) the level of work efficiency was high, with work quality and cost aspects having the highest mean scores; (4) significant differences were found in work efficiency when considering educational level, with statistical significance at the 0.05 level; (5) motivating factors such as job achievement and job characteristics, along with supporting factors such as salary and benefits, work environment, and job security, significantly influenced work efficiency at the 0.05 level. These factors collectively explained 71.80% of the variance in work efficiency of administrative officers.

Keywords : Motivator Factors, Hygiene Factors, Work Efficiency, Administrative Officers, Office of Public Prosecution Region 7

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7” ฉบับนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม ผู้ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาร่วม สำหรับการจัดทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ให้ความรู้เชิงวิชาการ ให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ด้วยความเอาใจใส่มาตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นการวิจัยจนการวิจัยสำเร็จสมบูรณ์ได้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรดี สราญรมย์ อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร และผอ.สรารุช เอกพินิจสถิต ที่กรุณาให้คำแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า จนทำให้การศึกษาครั้งนี้สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์สละเวลาอันมีค่า ให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่ง ในการเก็บข้อมูลตอบแบบสอบถาม ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี รวมทั้งผู้ที่มีมิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยเป็นอย่างดีตลอดมา

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อองค์กรในการวางแผนพัฒนาข้าราชการธุรการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการนำพาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและผาสุกของประชาชน ดังวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ หากมีข้อผิดพลาดประการใด ผู้วิจัยต้องขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

นางชินีนาถ หมายเหนียง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	14
ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	41
ประชากร	41
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	41
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์	46
ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	60
การทดสอบสมมติฐาน	65
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปการวิจัย	74
อภิปรายผล	78
ข้อเสนอแนะ	85
บรรณานุกรม	87
ภาคผนวก	92
ก แบบสอบถาม	93
ข หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย	101
ค แบบทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	106
ง ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	114
จ ผลการทดสอบสถิติด้วยโปรแกรม SPSS	116
ประวัติผู้วิจัย	135



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 จำนวนข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามหน่วยงานและตำแหน่ง	22
ตารางที่ 2.2 ศึกษาตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	39
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในภาพรวม	48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน	49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	50
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	51
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ	52
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	53
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม	54
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	55
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	56
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร	57
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	58
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	59
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม	60
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน	61

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน	62
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา	63
ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย	64
ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามเพศ	65
ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามอายุ	65
ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระดับการศึกษา	66
ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามตำแหน่งงาน	67
ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน	67
ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจิตใจ	68
ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยค้ำจุน	70
ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน	72

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ภาพที่ 2.1 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7	19
ภาพที่ 2.2 จำแนกข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7	25



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการดำเนินงานทั้งในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน หากต้องการให้องค์กรไปสู่เป้าหมายและความสำเร็จ ผู้บริหารในองค์กรควรจะต้องให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์กร เพราะพนักงานคือคนที่เข้ามาเติมเต็มช่องว่างเรื่องความรู้ความสามารถและทักษะมาช่วยในการปฏิบัติงานต่างๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่นยิ่งขึ้น จากการศึกษาที่เผยแพร่โดย Forbes พบว่า พนักงานที่มีความสุขนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุขถึง 20% แล้วความสุขเหล่านั้นก็มาจากทั้งสภาพแวดล้อมรอบตัว รวมถึงสุขภาพกายและใจของพนักงานเองด้วย นั่นหมายความว่าเมื่อพนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดี ก็จะทำให้พวกเขากลายเป็นส่วนหนึ่งที่พร้อมพัฒนา เติบโต และมีส่วนร่วมกับองค์กร โดยจากการศึกษาดังกล่าวพบว่า พนักงานจะสามารถสร้างผลกำไรให้กับบริษัทได้มากขึ้นถึง 21% ซึ่งการที่คนในองค์กรจะมีคุณภาพได้ องค์กรนั้นก็ต้องส่งเสริมให้พนักงาน “ไม่หยุดพัฒนาตัวเอง” โดยมีวิธีในการบริหารพนักงาน เช่น การพูดคุยกับพนักงานถึงเป้าหมายของพนักงาน ว่าต้องการเติบโตไปในทิศทางใดแล้วคอยสนับสนุนให้พนักงานไปในเส้นทางที่ต้องการไปพร้อมกับการพัฒนาและเติบโตขององค์กร การสร้างทีมเวิร์กในที่ทำงานเพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ให้ข้อเสนอแนะพนักงานอย่างสร้างสรรค์และให้รางวัลเมื่อพนักงานทำได้ดี ส่งเสริมให้พนักงานกล้าคิด กล้าทำ และกล้าแสดงออก และให้โอกาสพนักงานได้พัฒนาตัวเองด้วย (Mission To The Moon, 2566)

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหนึ่งในองค์กรหลักด้านกระบวนการยุติธรรมของประเทศ มีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐ ค้ำครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งดำเนินการกิจอย่างอื่นตามที่กฎหมายกำหนด ปัจจุบันสำนักงานอัยการสูงสุด ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างขึ้นใหม่ ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่องการแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 โดยแบ่งส่วนราชการภายในเป็น 2 หน่วยงาน ได้แก่ หน่วยงานราชการอัยการ และหน่วยงานราชการตุลาการ โดยหน่วยงานราชการอัยการประกอบด้วยสำนักงานในกรุงเทพและสำนักงานในต่างจังหวัด และหน่วยงานราชการตุลาการแบ่งเป็น 2 หน่วยงานหลัก ได้แก่ สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานราชการขึ้นตรงกับอัยการสูงสุด มีเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ และสำนักงานตรวจสอบภายใน การปรับปรุงโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุดในครั้งนี้ เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย กฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชน ให้เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สำนักงานอัยการสูงสุด OAGTH, 2567)

ในแต่ละสำนักงาน จะมีข้าราชการ 2 ประเภท คือ 1. พนักงานอัยการ โดยพนักงานอัยการจะมีความเชี่ยวชาญในด้านกฎหมาย ทั้งการพิจารณาและวินิจฉัยสั่งสำนวน การสอบสวนคดีอาญารวมถึงการดำเนินคดีอาญาในชั้นศาล 2. ข้าราชการธุรการ จะมีความเชี่ยวชาญหลากหลายตามตำแหน่ง ซึ่งจะปฏิบัติงานด้านธุรการต่างๆ เช่น งานสารบบคดี งานพัสดุ งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี งานบริหารบุคคล และสนับสนุนพนักงานอัยการในด้านต่างๆ ซึ่งข้าราชการธุรการนั้น ถึงแม้จะไม่ใช่นายงานหลัก แต่ก็ถือเป็นหัวใจสำคัญของสำนักงานอัยการที่คอยสนับสนุนงานเบื้องหลัง เพื่อให้การปฏิบัติงานภาพรวมของสำนักงานอัยการสูงสุดมีประสิทธิภาพ ประกอบกับเหตุผลด้านต้นทุนค่าจ้างของพนักงานอัยการและข้าราชการธุรการที่ต่างกัน หากสำนักงานอัยการสูงสุดมีแต่ตำแหน่งพนักงานอัยการเพียงอย่างเดียว และให้พนักงานอัยการเตรียมข้อมูลและเอกสารทั้งหมดก็อาจจะเป็นไปได้ แต่จะเป็นการนำบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและมีต้นทุนที่สูง มาใช้ในการทำงานที่เป็นงานพื้นฐานอาจจะไม่คุ้มค่าในการลงทุน และสิ้นเปลืองงบประมาณมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลว่า สำนักงานอัยการสูงสุดจึงได้แบ่งข้าราชการออกเป็น 2 ประเภท และมอบหมายให้ข้าราชการธุรการที่เป็นสายงานสนับสนุน จัดเตรียมข้อมูล จัดทำเอกสาร และติดต่อประสานงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลมาสนับสนุนการทำงานของพนักงานอัยการ เพราะฉะนั้นสำนักงานอัยการสูงสุดจึงต้องให้ความสำคัญกับข้าราชการธุรการด้วย เพราะข้าราชการธุรการเองก็มีความสำคัญกับองค์กรไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าพนักงานอัยการเลย (รัชต์เทพ ดีประหลาด, ผู้ให้สัมภาษณ์, 2567)

ผู้วิจัยในฐานะผู้ที่เป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นข้าราชการผู้ได้รับทุนการศึกษาจากสำนักงานอัยการสูงสุด จึงทำให้ผู้วิจัยเลือกที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เป็นภาคที่ข้าราชการธุรการมีความหลากหลายทางช่วงอายุที่ทำงานอยู่ร่วมกัน ซึ่งแต่ละช่วงอายุอาจต้องการแรงจูงใจที่จะเป็นพลังผลักดันให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่างกัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารของสำนักงานอัยการ ที่ต้องการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผลจากการวิจัยจะเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ให้ดียิ่งขึ้น และสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงาน
อัยการภาค 7

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงาน
อัยการภาค 7

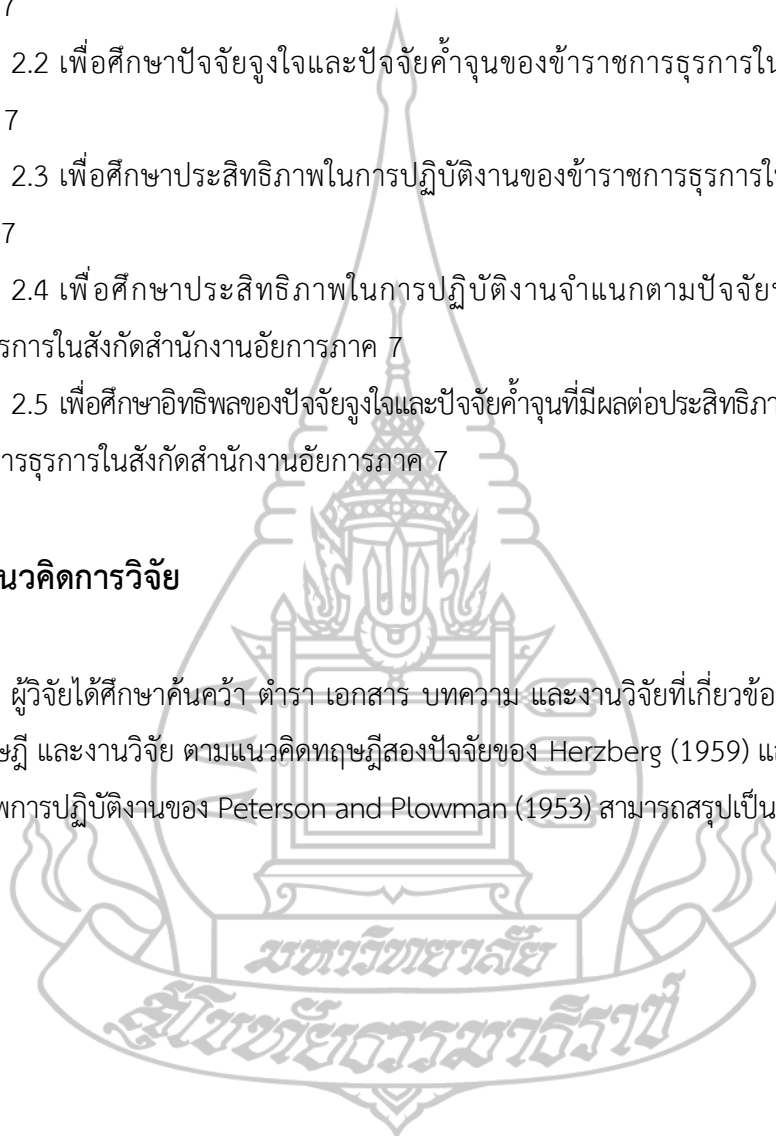
2.3 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงาน
อัยการภาค 7

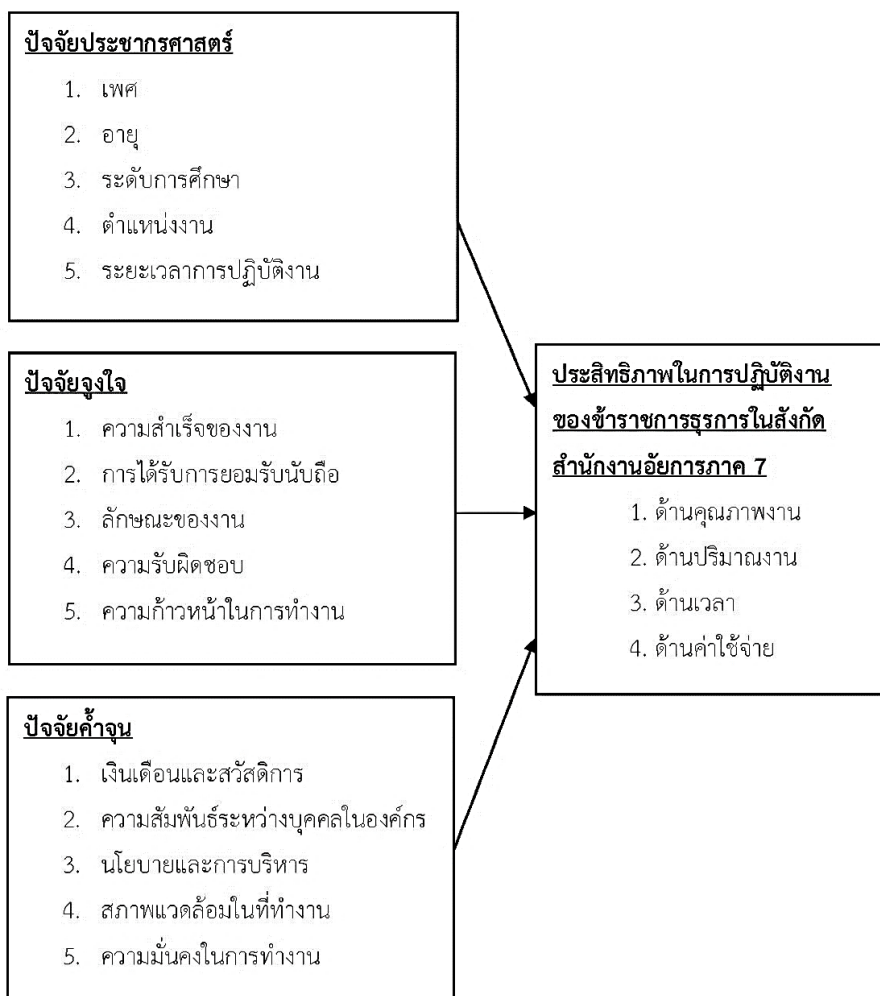
2.4 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

2.5 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ตำรา เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประยุกต์ใช้
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) และแนวคิดเกี่ยวกับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ตัวแปรอิสระ**ตัวแปรตาม**

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

4.3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

5. ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และได้ดำเนินการตามขอบเขต ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ในการวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 คือ ข้าราชการประเภทธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาค 7 รวม 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี มีข้าราชการธุรการทั้งสิ้น 354 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

5.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2567 ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2567

5.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วยตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.3.1 ตัวแปรอิสระ มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยประชากรศาสตร์ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถแยกองค์ประกอบได้ ดังนี้

1) **ปัจจัยประชากรศาสตร์** ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) **ปัจจัยจิตใจ** ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในการทำงาน

3) **ปัจจัยค้ำจุน** ประกอบด้วย เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 ปัจจัยจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่กระตุ้นให้ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีความพึงพอใจในงาน เกิดความมุ่งมั่นหรือกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานนั้น

6.1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือนี้อาจจะอยู่ในรูปแบบของการชมเชยและยกย่อง การแสดงความยินดี ให้กำลังใจ การมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ ตลอดจนการเปิดโอกาสให้ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้แสดงศักยภาพ และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

6.1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถ ได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน และมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน

6.1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง มีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ

6.1.5 ความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีโอกาสก้าวหน้าโดยเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถอย่างเป็นธรรม มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าให้ก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ และมีการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

6.2 ปัจจัยค้ำจุน หมายถึง ปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน

6.2.1 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้รับกับปริมาณงานที่ปฏิบัติมีความเหมาะสม การขึ้นค่าตอบแทนมีความเป็นธรรม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

6.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึงมี ข้าราชการธุรการในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 7 มีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สามารถเจรจาไกล่เกลี่ยกันเพื่อหาข้อยุติได้ เมื่อเกิดปัญหา

6.2.3 นโยบายและการบริหาร หมายถึง การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนด การจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ และผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และร่วมแก้ไขเสมอเมื่อข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 งานมีปัญหา

6.2.4 สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมต่างๆ ในการทำงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เช่น แสง เสียง อากาศ มีเหมาะสม อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีคุณภาพ

6.2.5 ความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความมั่นคงของงานที่ข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ทำในปัจจุบัน ความเชื่อมั่นในความมั่นคงในปัจจุบันและอนาคต ขององค์กร และเชื่อว่าองค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีได้รับการยอมรับจากสังคม

6.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด ให้ได้ผลผลิตหรือบริการที่มีคุณภาพและในเวลาที่กำหนด

6.3.1 ด้านคุณภาพงาน หมายถึง ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ถูกตรง ครบถ้วน ได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ มีการวางแผนงาน ปฏิบัติได้เสมอ และมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพมากขึ้น

6.3.2 ด้านปริมาณงาน หมายถึง ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

6.3.3 ด้านเวลา หมายถึง ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลา มีการใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้

6.3.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีการใช้ทรัพยากรและค่าใช้จ่าย ในการปฏิบัติงานได้อย่างประหยัด คุ่มค่า มีประสิทธิภาพเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด และเกิดประโยชน์ สูงสุด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 อธิบดีอัยการภาค 7 หรือผู้บริหารในองค์กรอัยการจะสามารถนำผลวิจัยไปกำหนดคัดเลือกกลุ่มเป้าหมายในการพัฒนาข้าราชการธุรการ และส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในแต่ละกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 เพื่อที่จะสามารถวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์ในการนำปัจจัยจูงใจมาส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

7.3 เพื่อที่จะสามารถวางแผนหรือกำหนดกลยุทธ์ในการนำปัจจัยค้ำจุนมาส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งทบทวนวรรณกรรม เพื่อการนำเสนอเป็นประเด็นในการวิจัย ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ขวัญชีวา ไตรพิริยะ (2563) ให้คำนิยามแนวคิดของลักษณะประชากรศาสตร์ ว่า พฤติกรรมของคนที่แตกต่างกัน เนื่องจากคนแต่ละคนมีคุณสมบัติทางประชากรที่แตกต่างกัน ลักษณะทางประชากรที่เชื่อว่าเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความแตกต่างมีหลากหลาย เช่น เพศ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ ภูมิฐานะ ศาสนา ครอบครัว สถานภาพสมรส เป็นต้น

วิลาวัลย์ ขาดา (2564) ให้คำนิยามว่าประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก และยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวในพื้นที่ของประชากร ตลอดจนองค์ประกอบทางประชากรต่างๆ เช่น การตาย การเจริญพันธุ์ การย้ายถิ่น ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงทางสังคม

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ให้คำนิยามว่า ประชากรศาสตร์ หมายถึง ความแตกต่างในด้านภูมิหลังของบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างทางกายภาพ ประสบการณ์การทำงานปฏิบัติงาน เป็นลักษณะทางประชากรศาสตร์ โดยจะเป็นตัวแสดงถึงที่มาของแต่ละคน จากอดีตถึงปัจจุบัน ลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันนั้น อาจส่งผลมาจากความแตกต่างทางภูมิหลังของบุคคลหรือด้านประชากรศาสตร์

Kotler and Keller (2556) อธิบายว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีผลต่อพฤติกรรมและการตัดสินใจของแต่ละบุคคลโดยแบ่งเกณฑ์ตามตัวแปรที่สำคัญทางประชากรศาสตร์ เช่น เพศ อายุ ขนาดครอบครัว หรือปริมาณสมาชิกภายในครอบครัว รายได้อาชีพ ระดับการศึกษา ศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติและชนชั้นทางสังคม เป็นต้น

ลักษณะประชากรศาสตร์ จะประกอบไปด้วยตัวแปรที่สำคัญ ดังนี้

1) เพศ (Sex) จากการทบทวนงานวิจัยต่างๆ พบว่า แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน ความสามารถในการเรียนรู้ ระหว่างเพศหญิงและเพศชายไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก มีความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มี ความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน (วชิรวีชร งามละม่อม, 2558) และอริเจต มงคลโสฬศ (2567) ให้คำนิยามว่า LGBTQ+ หมายถึง กลุ่มคนหลากหลายทางเพศ มีจุดเริ่มมาจากการรวมกลุ่มของซบเคลื่อนทางสังคม โดยกลุ่มแรกๆ ได้แก่ กลุ่มเกย์ (Gay) เลสเบียน (Lesbian) ไบเซ็กชวล (Bisexual) และกลุ่มคนข้ามเพศ (Transgender) จนมีการรวมกลุ่มกันในช่วงปี 1988 โดยใช้ชื่อ LGBT ที่สหรัฐอเมริกา นับจากนั้นเป็นต้นมา การใช้ตัวย่อ LGBT กลายเป็นตัวแทนของการเคลื่อนไหวของกลุ่มหลากหลายทางเพศ เมื่อเวลาผ่านไป รสนิยมทางเพศมีความซับซ้อนมากขึ้น จึงมีการเพิ่มตัว Q เข้ามาแทนกลุ่มควีร์ (Queer) หรือคนไม่จำกัดเพศ หลังจากนั้นนิยามเกี่ยวกับรสนิยมทางเพศก็มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้นอีก จึงมีการเพิ่มตัวย่อเข้ามาในกลุ่มเพื่อให้สังคมได้รู้ถึงการมีอยู่ของเพศทางเลือกเหล่านี้ และปิดท้ายด้วยเครื่องหมายบวก เพื่อแทนความหลากหลายที่มีมากกว่านั้น

2) อายุ (Age) แม้ว่าผลงานของบุคลากรจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มมากขึ้น แต่บุคลากรที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่ที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้ นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานมากนัก ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้น จะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยอีกด้วย (วชิรวีชร งามละม่อม, 2558)

3) ระดับการศึกษา (Education) เป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความคิด ค่านิยม พฤติกรรม และทัศนคติที่แตกต่างกันออกไป คนที่มีการศึกษาสูงมักได้เปรียบ โดยเป็นผู้รับสารที่ดี เพราะมีความกว้างขวางและเข้าใจสารได้ดี และจะเป็นคนที่ไม่เชื่ออะไรง่ายๆ หากไม่มีหลักฐานหรือเหตุผลที่เพียงพอ (วชิรวีชร งามละม่อม, 2558)

4) ตำแหน่งงาน (Position) เป็นบทบาทหรือสถานะที่บุคคลมีในองค์กร ซึ่งกำหนดโดยหน้าที่ ความรับผิดชอบ อำนาจ และขอบเขตของงาน ตำแหน่งงานจะระบุรายละเอียดเกี่ยวกับงานที่บุคคลจะต้องทำ คุณสมบัติและทักษะที่จำเป็น รวมถึงประสบการณ์ที่ต้องการ ซึ่งตำแหน่งงานที่มีการออกแบบอย่างมีประสิทธิภาพ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (wtw, โครงสร้าง และการกำหนดตำแหน่งงาน)

5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (Experience) เป็นตัวแปรตัวหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะมีผลงานที่สูงกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน (วชิรวิชัย งามละม่อม, 2558)

จากแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรของลักษณะทางประชากรศาสตร์ ผู้ศึกษาวิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็นตัวแปรที่สำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่จะทำให้ผู้บริหารนำไปใช้วางแผนคัดเลือกบุคลากรในการพัฒนาและส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ก๊อง สันชะมัลลิก (2556) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง ภาวะอินทรีย์สารภายในร่างกายของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าต่างๆ ก่อให้เกิดความต้องการที่จะนำไปสู่แรงขับภายในที่แสดงพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณค่าในทิศทางที่ถูกต้อง ตามเป้าหมายขององค์กร

ยุพาภรณ์ สีวิกะ (2560) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่ควบคุมและกระตุ้นการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์ ซึ่งเกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือความปรารถนา (Desires) ที่พยายามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนิกา ต้นสกุล (2563) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงขับเคลื่อนของคนแต่ละคนที่จะเป็นเหตุที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมของแต่ละคนโดยเฉพาะที่จะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน การกำหนดแนวทางในการบริหารซึ่งผู้บริหารนั้นจะจูงใจคนในองค์กร ให้สามารถทำงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจนั้นเกิดมาจากการความอยากที่จะได้รับการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นที่องค์กรได้จัดให้ ซึ่งจะก่อให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จ ความต้องการพื้นฐาน คลความปลอดภัย ความเจริญเติบโต และนโยบายการบริหาร

วุฒิชัย นัยรัตน์ศิริ (2563) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ พลังผลักดันให้บุคคลมีพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่ใช้ความพยายามอย่างสุดความสามารถเพื่อมุ่งไปสู่การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่างๆ ซึ่งพลังผลักดันนั้น มาจากทั้งภายในและภายนอกที่ส่งเสริมให้บุคคลมุ่งสู่ความสำเร็จอย่างสมบูรณ์แบบขององค์กร เช่น ค่าจ้างเงินเดือนที่ได้รับ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความมั่นคง

นิลวรรณ บุญสันต์ (2564) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการของตนเอง

พัฒนภูมิ ภู่วฒนวนิชย์ (2564) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือปัจจัยต่างๆ ทั้งภายนอกและภายในตัวพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะเป็ตัวกระตุ้นหรือผลักดันให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้น ทำให้ข้าราชการเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจตั้งใจทำงาน และมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานสามารถบรรลุเป้าหมายซึ่งแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

จักรี ศรีจารุเมธีญาณ (2563) ให้คำนิยามว่า แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง กระบวนการต่างๆ ทางร่างกายและจิตใจ ที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าให้เกิดการแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อที่จะก่อให้เกิดจุดมุ่งหมายและเป้าหมายที่ต้องการ

จากการศึกษาความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงผลักดันหรือปัจจัยต่างๆ จากทั้งภายในและภายนอกของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพ

2.2 ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอิร์ซเบิร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอิร์ซเบิร์ก (Herzberg Two Factor Theory, 1959) ซึ่งเสนอว่า ปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งบุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงซึ่งอาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่กระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานในทางบวก ที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ และจูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่

1) **ความสำเร็จในการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถที่จะทำงานได้สำเร็จและมีผลลัพธ์เป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงาน ทั้งยังรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และเมื่องานสำเร็จย่อมเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของงานนั้น

2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือจากบุคคลอื่นในหน่วยงาน ให้การยอมรับนับถือแก่ผู้ปฏิบัติงาน รวมทั้งการแสดงความรู้สึกยินดี การให้กำลังใจ ยกย่องชมเชยหรือการแสดงออกอย่างอื่นใด ที่แสดงให้เห็นว่ายอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

3) ลักษณะของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมาย มีความน่าสนใจท้าทาย ความรู้ความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่มีลักษณะต้องใช้ความรู้ ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน และมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานไว้อย่างชัดเจน

4) ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบในงานได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจสอบ ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน

5) ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง เมื่อปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ก็ได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นอย่างเป็นธรรม มีตำแหน่ง หน้าที่ที่สูงกว่าให้ก้าวขึ้นไปได้ตามลำดับ และมีการสนับสนุนให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็น ที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจน ไม่เป็นสิ่งที่กระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงาน แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน ซึ่งเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงานหรือบริบทของงาน ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่

1) ค่าจ้างและผลตอบแทน หมายถึง ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับงานที่ทำ การขึ้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม และเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารรวมถึงการมีความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา ให้คำแนะนำการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ของผู้ปฏิบัติงานกับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา รวมทั้งไม่ว่าจะเป็นวาทาภิรียา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ดี เข้าใจซึ่งกันและกัน มีการช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน และสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยกันเพื่อหาข้อยุติได้เมื่อเกิดปัญหา

4) นโยบายการบริหารขององค์กร หมายถึง นโยบายหรือการจัดการและบริหารงาน ขององค์กร ซึ่งจะต้องมีนโยบายอย่างชัดเจนมีการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีการแบ่งงานไม่ซ้ำซ้อน มีความเป็นธรรม

5) *สถานภาพในการทำงาน* หมายถึง สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น เสียง แสง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น เครื่องมือหรืออุปกรณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมเพียงพอมีสภาพดีและพร้อมใช้งาน

6) *ความมั่นคงในงาน* หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร หรือความยั่งยืนของอาชีพ

7) *สถานะทางอาชีพ* หมายถึง อาชีพนั้น เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติ และศักดิ์ศรี

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นทั้งแรงผลักดันและการกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำความสำเร็จมาสู่องค์กร ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัชเบิร์ก ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ คือ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน คือ เงินเดือนและสวัสดิการ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร นโยบายและการบริหาร สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และนำผลการวิจัยที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้ข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ไชย์พิชิต โป๊ะประนม (2563) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Efficiency) หมายถึง ความสามารถในการทำงานให้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ได้วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้น้อยที่สุด ใช้วิธีการให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรที่สิ้นเปลืองน้อยที่สุด

วุฒิชัย นัยรัตน์ศิริ (2563) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานเพื่อจะสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ โดยการใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่างคุ้มค่าและเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด

ประพันธ์ เสนาะคุณ (2564) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง รูปแบบหรือขั้นตอนการทำงาน กระบวนการ และวิธีการใดๆ ก็ตามที่มีจุดประสงค์เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามจุดประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีการใช้ทรัพยากรต่างๆ และบริหารจัดการทรัพยากร

ที่มีอยู่ตามที่ได้กำหนดไว้แล้ว ทั้งแรงงาน เงินทุน หรือทรัพยากรทางธรรมชาตินำมาดำเนินการอย่างเต็มศักยภาพ ผ่านกระบวนการที่มีแบบแผน เพื่อให้ปริมาณการใช้ทรัพยากรในปริมาณน้อยที่สุดแล้วก่อให้เกิดประโยชน์ได้มากที่สุด

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ให้คำนิยามว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ด้วยทรัพยากรน้อยที่สุดเพื่อประโยชน์สูงสุด โดยใช้เทคนิคและความสามารถ ให้ได้ผลผลิตหรือบริการในปริมาณที่ต้องการอย่างมีคุณภาพในเวลาที่กำหนด และเกิดความพึงพอใจที่สูงที่สุด

นิลวรรณ บุญสันต์ (2564) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยการนำทรัพยากรที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์และประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประสิทธิภาพนี้เป็นตัวชี้วัดผลของการทำงานว่าสามารถปฏิบัติ หรือใช้ทรัพยากรได้อย่างมีคุณภาพหรืออย่างคุ้มค่าเท่าใด เมื่อเทียบกับสิ่งที่สูญเสียไป

พัฒนภูมิ ภู่วฒวนวิชัย (2564) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว ถูกต้อง ทันตามกำหนดเวลา โดยสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัดได้

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2561) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคล มีผลมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ทั้งด้านประชากรศาสตร์ ลักษณะด้านความสามารถ รวมถึงลักษณะทางด้านจิตวิทยา แต่อย่างไรก็ดีปัจจัยส่วนบุคคลก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้บุคคลมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง บุคคลจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและมีคุณภาพจากองค์กรด้วย

พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้ไปถึงเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทำสิ่งที่ถูกต้อง และจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสูญเสียน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุเป้าหมายโดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด กล่าวคือ เป็นการใช้ทรัพยากรโดยมีเป้าหมาย คือ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้สูงสุด อาจเรียกว่า

ชลิต พานทอง (2562) ให้คำนิยามว่า ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องเกี่ยวกับการใช้กระบวนการและปัจจัยในการทำงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวที่กำกับการแสดงประสิทธิภาพของการทำงาน อาจจะแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะของการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการลงทุนเปรียบเทียบกับผลกำไรที่ได้รับ ซึ่งถ้ามีกำไรที่สูงมากกว่าต้นทุนมากเท่าใด ก็เป็นการแสดงถึงประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประสิทธิภาพอาจมิได้แสดงเป็นค่าทางตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงข้อมูลการใช้เงินคน วัสดุ รวมทั้งเวลาในการปฏิบัติงานอย่างประหยัด คุ้มค่า ไม่สูญเปล่าเกินกว่าความจำเป็น รวมไปถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคการปฏิบัติที่เหมาะสมและสามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็วตรงประเด็นและมีคุณภาพ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรขององค์กรอย่าง คุ่มค่า และเกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด ให้ได้ผลผลิต หรือบริการที่มีคุณภาพและในเวลาที่กำหนด

3.2 ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน ของ Peterson and Plowman (1953)

Peterson and Plowman (1953) กล่าวว่า การบริหารตามหลักวิทยาศาสตร์นั้น จะต้องมีการค้นพบและมีการทดลองเป็นอย่างดี ว่าวิธีการนั้นได้ผลจริง เมื่อประเมินผลสามารถ บอกได้ว่า เกิดอะไรขึ้น เมื่อไร อย่างไร จึงนำเอาข้อมูลเหล่านั้นมากำหนดเป็นหลักการบริหาร เพื่อปรับปรุง การจัดการกับประสิทธิภาพของคน โครงสร้างและเป้าหมายขององค์กร เพื่อผลตอบแทนขององค์กร ที่สมเหตุสมผล จึงสามารถสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

3.2.1 คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานที่ต้องคุณภาพสูง ผลลัพธ์ ของงานได้มีความคุ้มค่า ได้ประโยชน์ มีความพึงพอใจต่อผลการทำงาน ถูกต้อง รวดเร็ว ได้ตามมาตรฐาน จะต้องมีการวางแผนงานที่ปฏิบัติได้เสมอ นอกจากนี้ ผลงานที่มั่นใจว่าคุณภาพ ต้องสร้างประโยชน์ ให้องค์กรและทำให้ลูกค้าพึงพอใจ

3.2.2 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง ผลผลิตของงานที่ได้จะต้องเป็นไปตาม ความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ทำได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่องค์กรกำหนด ในแผน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมตามปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานได้ บรรลุผลสำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน และปริมาณงานมีความเหมาะสมกับจำนวนบุคลากรที่มี

3.2.3 เวลา (Time) หมายถึง การปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และรวดเร็ว โดยสามารถบริหารการใช้เวลาอย่างคุ้มค่าและเต็มที่ ไม่ยืดหยุ่นหรือว่าเร่งรีบจนเกินไป และเป็นไป ตามมาตรฐานเวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน มีการใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลา การทำงานได้

3.2.4 ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) หมายถึง ในการดำเนินงานจะต้องใช้ ทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงาน คุ่มค่า ประหยัด ลงทุนน้อย แต่ให้ได้ผล กำไรสูงสุด ประสิทธิภาพในมุมมองของค่าใช้จ่ายในการทำงาน หรือต้นทุนในการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากร ด้านการเงิน คน เทคโนโลยี และวัสดุ ที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า เกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

จากการทบทวนวรรณกรรมจะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นมีความสำคัญ กับองค์กร หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ย่อมทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยจะศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยใช้ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงาน ของ Peterson and Plowman (1953) ซึ่งประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และนำผลการวิจัยที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้ข้าราชการธรรมาภิบาล ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ขององค์กรต่อไป

4. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

4.1 ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหนึ่งในองค์กรหลักของกระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย โดยมีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐ ค้ำครองสิทธิและให้ความช่วยเหลือ ทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งดำเนินการกิจอย่างอื่นตามที่กฎหมายได้กำหนดไว้ อำนาจหน้าที่ ของพนักงานอัยการในปัจจุบันหลายประการนั้นมีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยา เรียกว่าตำแหน่ง “ยกกระบัตร์” ซึ่งมีหน้าที่ต้องดูแลความผิดและความชอบของเจ้าเมืองและกรมการเมือง ทั้งสอดส่องคดีความทั่วไป ภายในหัวเมือง ครั้นถึงสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ได้ทรงพระกรุณา โปรดเกล้าแต่งตั้ง พระเจ้าน้องยาเธอพระองค์เจ้าสวัสดิโสภณ เป็นเสนาบดีกระทรวงยุติธรรมพระองค์แรก และจัดตั้งกรมอัยการขึ้นใน ร.ศ. 112 หรือปี พ.ศ. 2436 กระทั่งถึงแผ่นดินรัชกาลที่ 6 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีพระบรมราชโองการประกาศรวมพนักงานอัยการ เมื่อวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2458 และทรงมีพระราชดำริให้เปลี่ยนชื่อเรียก คำว่า “ยกกระบัตร์” เป็นคำว่า “อัยการ” เมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2459 หลังจากนั้นในวันที่ 24 ส.ค. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 255 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ นับเป็น การเปลี่ยนแปลงสถานะที่สำคัญทำให้ สนง.อัยการสูงสุด มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในความบังคับบัญชา และกำกับดูแลของฝ่ายบริหารปัจจุบันรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองเป็นองค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญ ให้มีอำนาจและหน้าที่ตามที่บัญญัติในกฎหมาย และรัฐธรรมนูญ โดยพนักงานอัยการ มีอิสระในการพิจารณาสั่งคดี และปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง (สำนักงานอัยการสูงสุด OAGTH, 2567)

4.2 ภารกิจหลักในด้านต่างๆ

4.2.1 การอำนวยความยุติธรรมทางอาญา พนักงานอัยการมีอำนาจหน้าที่ ในการพิจารณาและวินิจฉัยสั่งสำนวน การสอบสวนคดีอาญาทั้งปวง รวมถึงมีอำนาจหน้าที่ดำเนินคดี อาญาในชั้นศาล ในด้านการสอบสวน พนักงานอัยการมีอำนาจร่วมทำการสอบสวนในคดีบางประเภท กับพนักงานสอบสวน กรมสอบสวนคดีพิเศษ และร่วมสอบสวนคดีอาญา ผู้ต้องหาหรือพยานมีอายุ

ไม่เกิน 18 ปี ตามกฎหมายกำหนด และกฎหมายยังกำหนดให้อัยการสูงสุดเป็นผู้สั่งคดีชั้นอุทธรณ์พิพากษ และมีอำนาจในการชี้ขาดความเห็นแย้ง

4.2.2 การรักษาผลประโยชน์ของรัฐ สำนักงานอัยการสูงสุดมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินคดีแพ่ง คดีปกครองแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ และนิติบุคคลในฐานะพนักงานอัยการ ทั้งการว่าต่างและแก้ต่าง รวมทั้งการให้คำปรึกษาในด้านกฎหมาย ตอบข้อหารือ ตรวจร่างสัญญา และเอกสารทางกฎหมาย ให้แก่ส่วนราชการ หน่วยงานต่างๆ ของรัฐ

4.2.3 การคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน สำนักงานอัยการสูงสุด ได้จัดตั้งสำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน รวมทั้งจัดตั้งสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมาย และการบังคับคดีขึ้นทุกจังหวัดทั่วประเทศ เพื่อให้มีภารกิจในการทำงานเชิงรุก และยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยจัดให้มี พนักงานอัยการ นิติกรตลอดจนเจ้าหน้าที่ประจำทุกสำนักงาน เพื่อให้คำปรึกษาตามกฎหมายแก่ประชาชน (สำนักงานอัยการสูงสุด OAGTH, 2567)

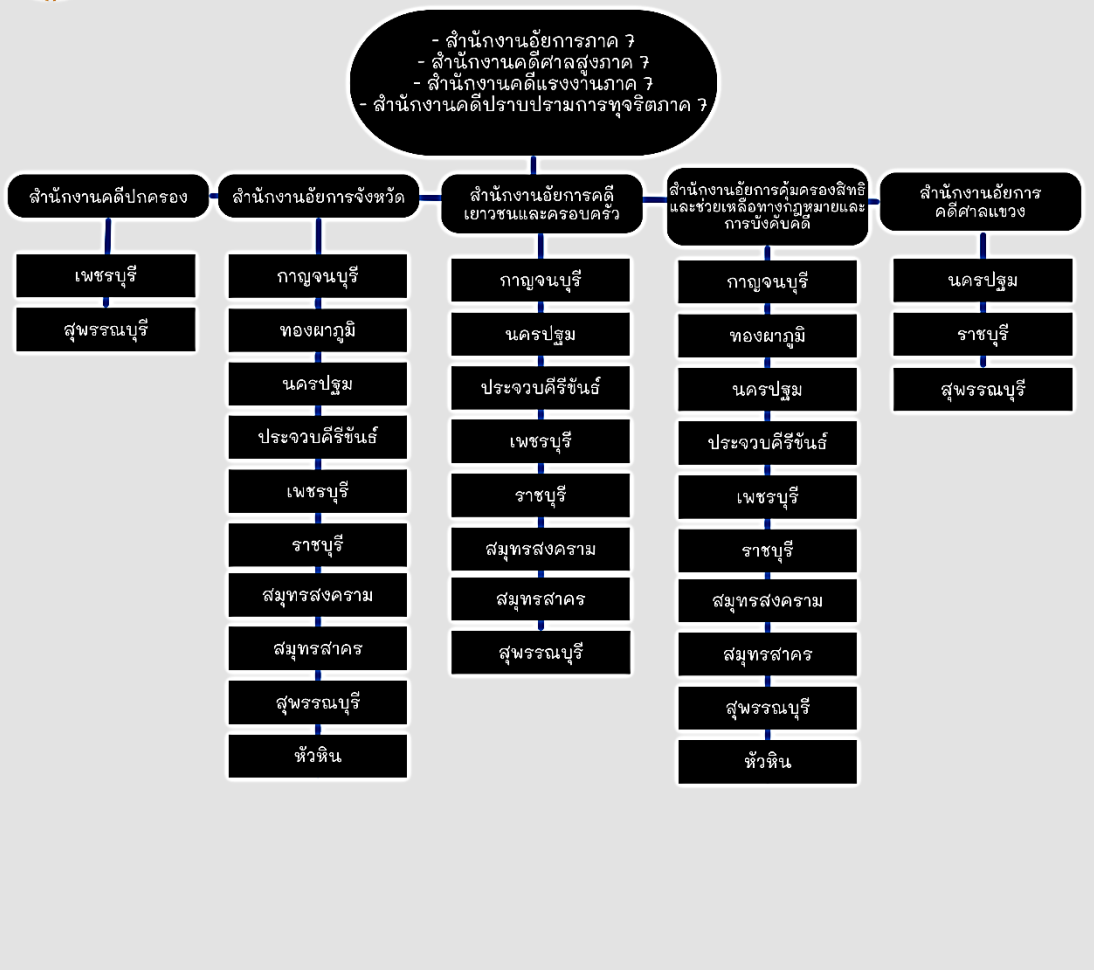
4.3 ความสำคัญและหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

สำนักงานอัยการภาค 7 ปัจจุบันตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรี มีหน่วยงานในสังกัดที่มีภูมิภาค อยู่แถบภาคกลางและภาคตะวันตกของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)





สำนักงานอัยการในสังกัดภาค ๗



ภาพที่ 2.1 หน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๗

4.4 ประเภทข้าราชการ

แบ่งเป็น 2 ประเภท ได้แก่

4.4.1 ข้าราชการอัยการ มี 8 ชั้น ดังนี้

- 1) อัยการสูงสุดเป็นข้าราชการอัยการชั้น 8
- 2) รองอัยการสูงสุด และผู้ตรวจการอัยการ เป็นข้าราชการอัยการชั้น 7
- 3) อธิบดีอัยการ อธิบดีอัยการภาค รองอธิบดีอัยการ รองอธิบดีอัยการภาค อัยการพิเศษฝ่าย และอัยการผู้เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นข้าราชการอัยการชั้น 6
- 4) อัยการผู้เชี่ยวชาญ เป็นข้าราชการอัยการชั้น 5

5) อัยการจังหวัด และอัยการจังหวัดประจำสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นข้าราชการ
อัยการชั้น 4

6) อัยการประจำสำนักงานอัยการสูงสุด และรองอัยการจังหวัด เป็นข้าราชการ
อัยการชั้น 3

7) อัยการประจำกอง และอัยการจังหวัดผู้ช่วย เป็นข้าราชการอัยการชั้น 2

8) อัยการผู้ช่วย เป็นข้าราชการอัยการชั้น 1

4.4.2 ข้าราชการธุรการ มีหลากหลายตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งมีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน
ต่างกัน โดยในสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วย นักจัดการงานทั่วไป นิติกร เจ้าพนักงานคดี
นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และเจ้าพนักงานธุรการ ซึ่งแต่ละตำแหน่งมีลักษณะงาน
ที่ปฏิบัติต่างกัน ดังนี้

1) **นักจัดการงานทั่วไป** มีลักษณะงานเกี่ยวกับ การศึกษา รวบรวมข้อมูล
และสถิติ และสรุปรายงาน เพื่อสนับสนุนงานบริหารด้านต่างๆ ปฏิบัติงานเลขานุการนักบริหาร
จัดเตรียมการประชุม งานพิธีต่างๆ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
ที่เป็นประโยชน์ในด้านการบริหารงานคดี ตอบข้อคำถาม ชี้แจง และให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน
ด้านบริหารจัดการงานคดี และการบริหารราชการทั่วไปในความรับผิดชอบเบื้องต้น แก่หน่วยงาน
เจ้าหน้าที่ รวมถึงประชาชนทั่วไป

2) **นิติกร** มีลักษณะงานเกี่ยวกับ รวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริง จัดเตรียม
และค้นคว้ากฎหมาย อนุบัญญัติ คำสั่ง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำความคิดเห็นทางวิชาการ
การตอบข้อหารือหรือวินิจฉัยปัญหาข้อกฎหมาย การตรวจร่างสัญญาแก่หน่วยงานภายในสำนักงาน
อัยการสูงสุด หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานอื่นตามที่กฎหมายกำหนด รวมถึงการร่างหนังสือ
ตอบข้อหารือ และหนังสือตอบโต้ต่างๆ ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ
ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่เป็นประโยชน์ในด้านกฎหมาย

3) **เจ้าพนักงานคดี** มีลักษณะงานเกี่ยวกับ การกำหนดประเด็นในการตรวจสอบ
วิเคราะห์ สังเคราะห์ เพื่อแสวงหาข้อเท็จจริงจากสำนวน คำให้การ บันทึกคำพยาน จัดทำบันทึก
ข้อเท็จจริงและสรุปประเด็น ดำเนินการบันทึกคำพยาน โทล่เกลี้ยและระงับข้อพิพาทในคดี และดำเนินการ
ตามกฎหมายและคำสั่งศาลทั้งก่อนและระหว่างการพิจารณาและบังคับคดี เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดี
การบังคับของพนักงานอัยการ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร
ที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานทางกฎหมาย งานคดี และงานบังคับคดี

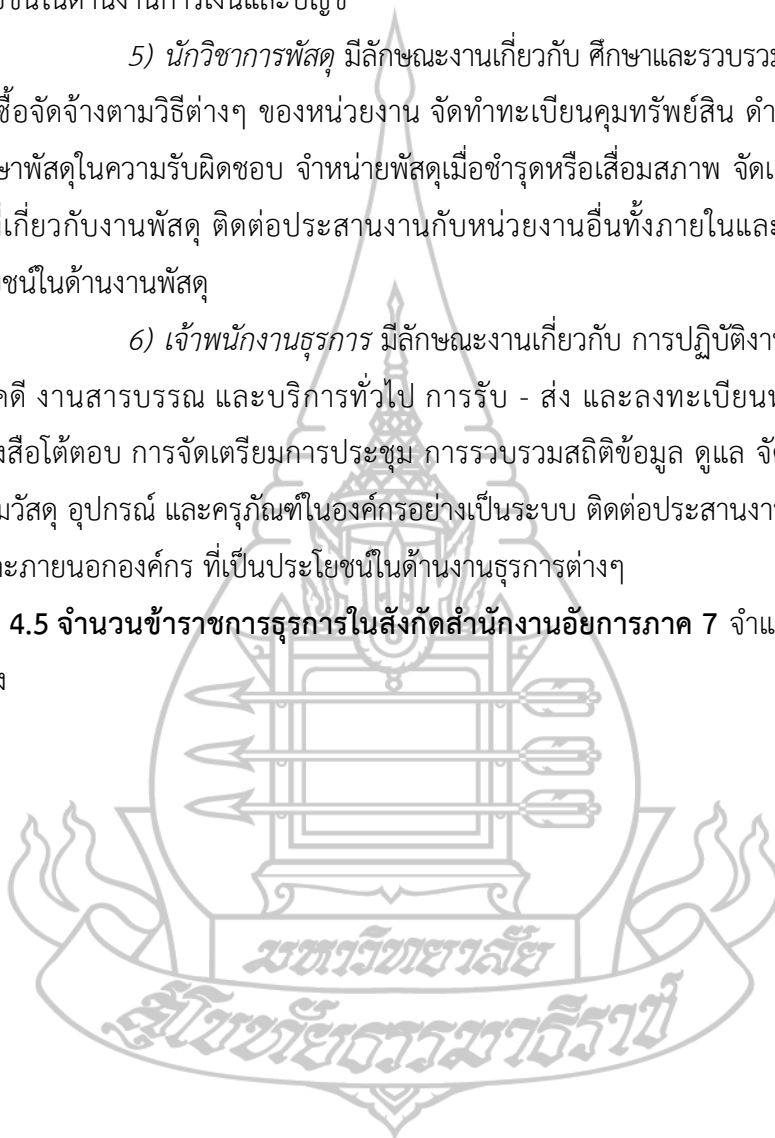
4) **นักวิชาการเงินและบัญชี** มีลักษณะงานเกี่ยวกับ จัดทำบัญชี รายงาน
การเงิน ทั้งเงินในและเงินนอกงบประมาณ จัดทำและจัดสรรงบประมาณขององค์กร เพื่อให้ตรงกับ
ความจำเป็นและวัตถุประสงค์ ศึกษา ตรวจสอบ และวิเคราะห์การปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี

และการงบประมาณ เช่น การจัดทำคำของบประมาณ การเบิกจ่าย การรับและจ่ายเงิน สถานะทางการเงิน การจัดทำบัญชี การตรวจสอบเอกสารสำคัญการรับและจ่ายเงิน รายงานการเงินต่างๆ การส่งจ่ายบำเหน็จบำนาญ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่เป็นประโยชน์ในด้านการเงินและบัญชี

5) *นักวิชาการพัสดุ* มีลักษณะงานเกี่ยวกับ ศึกษาและรวบรวมข้อมูลในงานพัสดุ ดูแลการจัดซื้อจัดจ้างตามวิธีต่างๆ ของหน่วยงาน จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สิน ดำเนินการซ่อมแซม และดูแลรักษาพัสดุในความรับผิดชอบ จำหน่ายพัสดุเมื่อชำรุดหรือเสื่อมสภาพ จัดเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำสถิติที่เกี่ยวกับงานพัสดุ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่เป็นประโยชน์ในด้านการพัสดุ

6) *เจ้าพนักงานธุรการ* มีลักษณะงานเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านธุรการทั่วไป ธุรการงานคดี งานสารบรรณ และบริการทั่วไป การรับ - ส่ง และลงทะเบียนหนังสือ งานพิมพ์ งานร่างหนังสือโต้ตอบ การจัดเตรียมการประชุม การรวบรวมสถิติข้อมูล ดูแล จัดเก็บ บำรุงรักษา และซ่อมแซมวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์ในองค์กรอย่างเป็นระบบ ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ที่เป็นประโยชน์ในด้านการธุรการต่างๆ

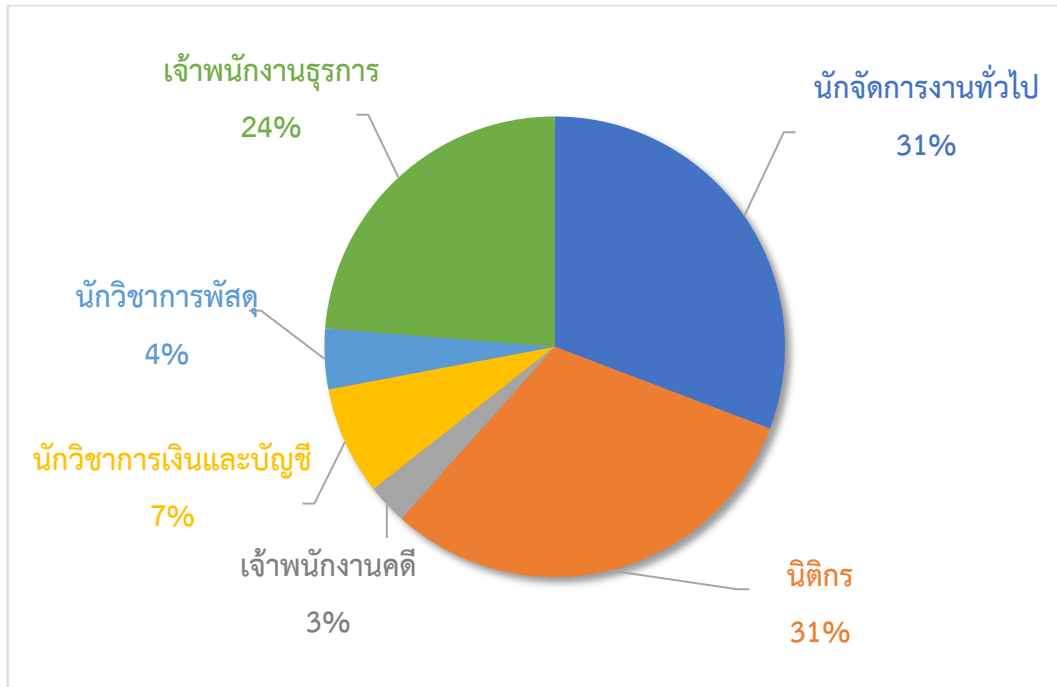
4.5 จำนวนข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามหน่วยงาน และตำแหน่ง



ตาราง ที่ 2.1 (ต่อ)

สำนักงาน / ตำแหน่ง	นักวิชาการอาวุโส	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์พิเศษ	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	ศาสตราจารย์พิเศษ	ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	ศาสตราจารย์พิเศษ
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	8	6	2	2	2	5	23		
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	4	4	1	3	12				
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	7	5	2	2	5	21			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	5	3	3	2	3	16			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	5	5	2	1	5	18			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	5	6	2	2	4	19			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	4	3	3	1	2	13			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	4	5	2	1	3	15			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	4	6	2	2	4	18			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	4	4			3	11			
สำนักงานอธิการบดีและช่วยเหลือนักศึกษาและบุคลากร	8	7	5	2	4	26			
รวมทั้งสิ้น	109	109	27	10	84	354			

หากจำแนกข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ออกตามตำแหน่ง
จะได้ดังนี้



ภาพที่ 2.2 จำแนกข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เพื่อศึกษาอุปสรรคและปัญหา 3) เพื่อศึกษาแนวทางที่ใช้ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุราชการ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ความต้องการภายนอก ได้แก่ ค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือน ความปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ และตำแหน่งหน้าที่ ความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเข้าหมู่คณะ และความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความรักใคร่และความเป็นเพื่อนตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารกรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ f-test (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และเพศที่แตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน และอายุราชการที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้จากการศึกษายังพบว่า ไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานจากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านรายได้หรือค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ด้านความต้องการเข้าหมู่คณะ ด้านความต้องการแสดงความจงรักภักดี ความเป็นเพื่อนและความรักใคร่

ธัญญกรณ์ ทองเลิศ (2562) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับของประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร 3) อุปสรรคและปัญหา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาในการทำงานของบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ประกอบด้วย นโยบาย ลักษณะงาน วิสัยทัศน์ขององค์กร และการวางแผนปฏิบัติงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน วัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความผูกพันขององค์กร บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลา ผลสำเร็จของงาน ในการวิจัยใช้สถิติได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์เนื้อหาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้ง 4 ด้าน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ความทันเวลา คุณภาพของงานและผลสำเร็จของงาน อีก 1 ด้านปริมาณอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน คือ บรรยากาศและสภาพแวดล้อม และความผูกพันขององค์กรที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 3) อุปสรรคปัญหา รวมทั้งแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดปัญหาอุปสรรค ได้แก่ วัฒนธรรมกับการมีส่วนร่วม วิสัยทัศน์นโยบายขององค์กร และบุคลากรขาดศักยภาพในการทำงาน โดยมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือ แจกจ่ายนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรให้มีความชัดเจน โดยใช้หลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมให้ทำงานเป็นทีม ให้บุคลากรมีการพัฒนาตัวเองด้วยการอบรม การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน คือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้า ส่งเสริมความผูกพัน ความสามัคคีในการทำงานและนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสดวก รวดเร็วมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ไชย์พิชิต โปะะประนม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของแผนกปฏิบัติการบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และปัจจัยที่มีผลต่อการทำงาน ประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจในการทำงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน กำลังใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหาความสัมพันธ์ของตัวแปร ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับของประสิทธิภาพการทำงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงานส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน และสุดท้ายด้านปริมาณงาน ตามลำดับ 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี พบว่า ด้านวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า ด้านปริมาณงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน การพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 28.2 ในด้านคุณภาพของงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในที่ทำงาน การพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 36.3 และด้านเวลาในการทำงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพล คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ความรู้และความเข้าใจในงาน การพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 26.1

ณัฐกิตต์ สีสสนธิ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสังกัดโรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจของพนักงาน สังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง กฟผ.
 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัดรองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง กฟผ. 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง กฟผ. 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง กฟผ. ซึ่งการศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยลักษณะบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย การยอมรับ ความสำเร็จ ความรับผิดชอบ โอกาสเติบโตก้าวหน้า และลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ชีวิตส่วนตัว ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และความพึงพอใจในงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ประกอบด้วย คุณภาพงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการดำเนินงาน และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าร้อยละ ค่าโคสแควร์ และวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ปัจจัยแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถามมีความสำคัญโดยรวมมีระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก และปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพการทำงาน มีระดับความสำคัญระดับมาก โดยมีความเห็นต่อด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานอยู่ในระดับมากที่สุด (3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงาน พบว่ามีความสัมพันธ์ ดังนี้ เพศกับประสิทธิภาพการทำงานด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน และตำแหน่งงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และอายุงานกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลาในการดำเนินงาน (4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีสถิติระดับนัยสำคัญที่ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปร (5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิภาพการทำงานความสัมพันธ์ทางบวกทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรมี

ธนกฤต พลชยขจร (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของพนักงาน บจ. บารูมดีไซน์ ไอ-สปา 2) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บจ. บารูมดีไซน์ ไอ-สปา 3) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบจ. บารูมดีไซน์ ไอ-สปา 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับของความคิดเห็น

เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพโสด-สมรส อัตราเงินเดือน-รายได้ระดับของตำแหน่งงาน และ อายุของการทำงาน ปัจจัยจิตใจ ประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบังคับบัญชาและนโยบาย ความมั่นคงของงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และเงินเดือน และ สวัสดิการ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับอยู่ระดับมาก ตามลำดับ (2) พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงของงานอยู่ระดับมาก ด้านการบังคับบัญชาและนโยบายและด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ (3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายและตามมาตรฐาน ที่องค์การกำหนดด้านการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว และมีความครบถ้วนของงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านการสามารถนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ (4) ปัจจัยจิตใจได้แก่ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01สามารถร่วมกันพยากรณ์ การผันแปรของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน คิดเป็นร้อยละ 87

ธนิกา ต้นสกุล (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด 3) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด ซึ่งการศึกษาวิจัยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจิตใจในการทำงาน ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา นโยบายในการบริหารขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและสวัสดิการ และความมั่นคงของการทำงาน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประชากร และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05 สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 39.5 และปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 28.5

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด จำแนกตามปัจจัยด้านส่วนบุคคล 3) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยด้านส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้ ต่อเดือนโดยเฉลี่ย ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของงาน ความมั่นคงในการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ต่างกัน และพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ไม่ต่างกัน ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด

ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพและปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาวิจัยแบบผสม คือการวิจัยปริมาณและคุณภาพ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ลักษณะส่วนบุคคล

ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด ระดับตำแหน่งระยะเวลาการทำงาน, ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ลักษณะของงานที่ทำทนาย นโยบายการบริหารขององค์กร ความรับผิดชอบในงาน การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้าง และผลตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน การได้รับการยอมรับนับถือขององค์กรจากสังคม สภาพความเป็นอยู่ และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ประกอบด้วย การนำเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่ๆ เข้ามาใช้ในการทำงาน การเผยแพร่ให้ความรู้ประชาชน การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำงานโปร่งใสและตรวจสอบได้ การปฏิบัติงานมีการร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และด้านเวลาทำงานสำเร็จทันการณ์ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Independent Samples t-test, One-Way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านวุฒิการศึกษา ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์กรเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทัศน์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

มานะ ศรีวิชัย (2563) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนและระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยาน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงานที่น่าสนใจ ความสำเร็จในการทำงาน ความมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการทำงาน การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายในการบริหาร การนิเทศงาน ภาวะการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ค่าจ้าง และผลตอบแทน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการปฏิบัติส่วนบุคคล ด้านการป้องกันและปราบปราม ด้านวิชาการ ด้านส่งเสริมและเผยแพร่ ด้านการท่องเที่ยวและนันทนาการ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน, ค่าเฉลี่ย, การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจูงใจการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ

ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) ระดับปัจจัยค่าจูงการทำงาน
 ของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$)
 และระดับประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจ
 ในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร
 พบว่า ปัจจัยจูงใจ (MF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ
 ในจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 47.10 โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (MF5) มีค่าสัมประสิทธิ์
 การพยากรณ์มากที่สุด ($\beta = .329$) ส่วนปัจจัยค่าจูง (HF) ทุกตัวแปรร่วมกันทำนายประสิทธิภาพ
 การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนครได้ร้อยละ 59.30 โดยค่าจ้าง
 และผลตอบแทน (HF7) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์มากที่สุด ($\beta = .325$)

วุฒิชัย นัยรัตน์ธิรัญ (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
 การทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาถึงระดับ
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด
 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทไทยสมายล์
 แอร์เวย์ จำกัด 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค่าจูงกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
 บริษัทไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ
 ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับ
 การยอมรับนับถือ และปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความต้องการความปลอดภัย ตัวแปรตาม
 คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด ประกอบด้วย
 มิติด้านคุณภาพ มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านเวลา มิติด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่
 ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัย
 พบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมายล์แอร์เวย์
 จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ด้านคุณภาพ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย
 ตามลำดับ 2) ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
 บริษัทไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างมาก 3) ปัจจัยค่าจูง โดยรวมมีความสัมพันธ์
 ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด อยู่ในระดับมาก

สุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
 ของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์
 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหน่วยงาน

วิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาถึงระดับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมในโรงงานอาหารสัตว์บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) 3) เพื่อเปรียบเทียบถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานหน่วยงานวิศวกรรมโรงงานอาหารสัตว์บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน ปัจจัยจูงใจ จะประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงานขององค์กร การปกครอง บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สถานภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย โอกาสก้าวหน้า เงินเดือน สถานที่ทำงานและการจัดการ ลักษณะของงาน และผู้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพ เวลา และค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร้อยละ และทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย F-test, t-test ด้วยวิเคราะห์ความแตกต่างค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีรายคู่ Scheffe และวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ทั้ง 3 ด้านความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ในขณะที่ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน ได้แก่ด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยด้านความพึงพอใจ ตามลำดับ อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติมาก เมื่อพิจารณาพบว่าแต่ละด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

นิลวรรณ บุญสันต์ (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 2) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วงจังหวัดลพบุรี ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลาที่งานสำเร็จทันการณ์ ความประหยัด ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับมาก ในภาพรวม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ด้านความรับผิดชอบในงานอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทายอยู่ในระดับมาก และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความประหยัดความคุ้มค่าในการใช้ ทรัพยากรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านคุณภาพงานอยู่ในระดับมาก ด้านเวลาที่งานสำเร็จทันการณ อยู่ในระดับมากและด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ 3) ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุ ของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี โดยมีแรงจูงใจในการทำงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน ในด้านความรับผิดชอบในงาน ในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี แต่ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ และท้าทาย มีแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครองอำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี

พัฒนาภูมิ ภู่วฒนวนวิชัย (2564) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจ ในการทำงานของข้าราชการ 2) ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของของข้าราชการ 3) ศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับการ ยอมรับ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ท้าทาย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารองค์กร ค่าตอบแทน และสวัสดิการ การควบคุมดูแลและการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพ ในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจฯ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก สามารถ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย ดังนี้ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่ท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยค้ำจุน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านการบริหารและนโยบายองค์กร

ด้านตำแหน่งงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แลความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานฯ ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านตำแหน่งงาน และด้านสภาพการทำงาน

เรื่องฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับของปัจจัยจูงใจปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กร 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอรัซเบิร์กต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความรับผิดชอบในงาน และปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย นโยบายบริษัทและการบริหาร ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ-คะแนนมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับความยอมรับนับถือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความก้าวหน้าในการทำงาน รวมไปถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

อัมพร วิจิตรพลยุทธ (2564) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ 2) เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในการทำงาน 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความสุขในการทำงาน 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย

ด้านการสนับสนุนเชิงนโยบายและภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชากับความสุขในการทำงาน 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ 1) ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ เงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ ความเหมาะสมของปริมาณงาน และมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ความก้าวหน้าในสายงาน ความเป็นประชาธิปไตยในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 2) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ ด้านความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ความเหมาะสมและความพร้อมของอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ความสะอาดและความถูกสุขอนามัยของสถานที่ทำงาน 3) ปัจจัยด้านภาวะผู้นำและการสนับสนุนเชิงนโยบายของผู้บังคับบัญชา คือ ความเป็นธรรมในการให้รางวัล การออกคำสั่ง และการมอบหมายงาน ความใส่ใจและการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพที่มีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ 1) ความสุขในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านสุขภาพทางใจ ด้านการดำรงชีพ ด้านการเป็นที่ยอมรับ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบด้วย การเต็มใจบริการ คุณภาพงาน ปริมาณงาน และการทันต่อเวลา สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และค่านัยสำคัญเชิงสถิติ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้ มีระดับความสุขในภาพรวม ช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ COVID-19 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.85) และช่วงการแพร่ระบาด COVID-19 อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.49) เช่นเดียวกับช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ COVID-19 แต่มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความสุขลดลง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการเป็นที่ยอมรับ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านกายภาพ ด้านสุขภาพทางใจ และด้านการดำรงชีพ ตามลำดับ ในส่วนด้านความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในด้านต่างๆ และโดยภาพรวม ในช่วงก่อนเกิดสถานการณ์ COVID-19 และช่วงการเกิดสถานการณ์ COVID-19 พบว่า ความสุขในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง

อุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยศึกษาตัวแปรต้น คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารงานและนโยบาย และสภาพการทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาที่ใช้ในงาน และค่าใช้จ่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยจูงใจของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับการจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน คือ การได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายความสามารถ
- 2) ปัจจัยคำจูนของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานครที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่มีระดับการคำจูนในการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน คือ องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่เหมาะสมการคมนาคมสะดวก
- 3) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานครที่มีระดับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน คือ ผู้ประกอบการสามารถนำคำแนะนำปรึกษาจากผู้ตรวจสอบภาษีมาปฏิบัติอย่างถูกต้องมากขึ้นในการเสียภาษีตามประมวลรัษฎากร
- 4) ปัจจัยจูงใจที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ลักษณะงานและความรับผิดชอบ
- 5) ปัจจัยคำจูนที่มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา การปกครองบังคับบัญชาและสภาพการทำงาน

ปริญดา ปันหล้า (2566) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยคำจูนและปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ เพศ ระดับการศึกษาสถานภาพระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และสังกัดสำนักงานอัยการ ปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย การได้รับความยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความรับผิดชอบ

ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ในการวิจัยใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านการได้รับความยอมรับและในด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยคำจูน อยู่ในระดับมากที่สุดในภาพรวม

โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และในด้านค่าตอบแทน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุดในภาพรวม โดยเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยร่วมกันพยากรณ์ร้อยละ 7.60 และ 18.80 ($R^2 = .076, .188$)

Dang Van Phong และ Dao Ngoc Phuong Dung ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศ: การสำรวจที่กลุ่มบริษัทอินทราคอม มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อพิจารณาปัจจัยและอิทธิพลที่มีต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศของกลุ่มบริษัทอินทราคอม เพื่อเพิ่มแรงจูงใจและผลผลิตของพนักงาน พนักงานออฟฟิศของกลุ่มบริษัทอินทราคอม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตัวแปรต้นที่ศึกษา คือ ลักษณะงาน ระดับการศึกษา ค่าตอบแทน และสภาพการทำงาน ตัวแปรตามที่ศึกษา คือ แรงจูงใจ ผลการวิจัยพบว่า การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ลักษณะงาน รายได้ และสภาพการทำงานส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนและวิธีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด ประเภทข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ภาค 7 รวม 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดสมุทรสาคร และจังหวัดสุพรรณบุรี มีข้าราชการธุรการทั้งสิ้น 354 คน โดยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และปัจจัยค้ำจุน ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายทั้งหมด

ทั้งส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scales) โดยใช้มาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ แทนระดับความคิดเห็น ดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด	คะแนนเท่ากับ	5
ระดับความคิดเห็นมาก	คะแนนเท่ากับ	4
ระดับความคิดเห็นปานกลาง	คะแนนเท่ากับ	3
ระดับความคิดเห็นน้อย	คะแนนเท่ากับ	2
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	คะแนนเท่ากับ	1

หลังจากนั้นคำนวณค่าเฉลี่ยของคำตอบที่แสดงระดับความคิดเห็นในแบบสอบถาม โดยแปลความหมายของค่าเฉลี่ยดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	มาก
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	มีความเห็นอยู่ระดับ	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด(Open Ended) สำหรับเกี่ยวกับปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยเปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา เป็นการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการกับตัวชี้วัด โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามตัวแปรเชิงปฏิบัติการที่ใช้ในการวิจัย จากนั้นนำแบบสอบถามมาปรับปรุงข้อคำถาม และหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.2.2 การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เป็นการตรวจสอบข้อบกพร่องของแบบสอบถาม แล้วทำการแก้ไขก่อนนำไปใช้จริง โดยนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แล้วจึงนำแบบสอบถาม

ที่ปรับปรุงจากผู้เชี่ยวชาญแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาคอื่น ที่ไม่ใช่ประชากรในการศึกษาคั้งนี้จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในเรื่องนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการมุ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 354 ฉบับ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้อำนวยการสำนักงานในแต่ละสำนักงาน ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ในการขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรแบบออนไลน์ผ่าน Google Form

3.1.2 นำแบบสอบถามที่ได้รับผ่าน Google Form มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ และความครบถ้วนของข้อมูลการตอบแบบสอบถาม และนำข้อมูลดังกล่าวทำการบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูป

3.1.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้า รวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น เอกสาร บทความทางวิชาการ ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากหน่วยงานของรัฐบาลและเอกชน วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จากผู้ที่ได้ศึกษาเรื่องนี้ไว้ก่อนแล้ว รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต โดยมุ่งเน้นศึกษาข้อมูลที่มาจากหลักวิชาการ บทความ เพื่อใช้ประกอบอ้างอิงการวิจัย

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามครบถ้วนแล้ว ข้อมูลที่ได้จะนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการประมวลผลและสำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ

4.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 ศึกษาระดับปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 ศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย F-test ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

4.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยวัตถุประสงค์คือ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (4) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 (5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอน และศึกษาข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 4 ปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กับข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 และผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว จึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูล และนำเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์
2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจและปัจจัยค้ำจุน
3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
4. การทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

μ แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

t แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (t-Distribution)

F แทน สถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ (F-Distribution)

b แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

β แทน อิทธิพลของตัวแปรอิสระ ต่อตัวแปรตาม

Sig แทน นัยสำคัญทางสถิติ (Significant)

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	74	20.90
หญิง	268	75.70
LGBTQ+	12	3.40
2. อายุ		
20 - 26 ปี	16	4.50
27 - 44 ปี	229	64.70
45 - 59 ปี	103	29.10
60 ขึ้นไป	6	1.70
3. ระดับการศึกษา		
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	28	7.90
ระดับปริญญาตรี	219	61.90
ระดับปริญญาตรีโท	107	30.20
4. ตำแหน่งงาน		
นักจัดการงานทั่วไป	109	30.79
นิติกร	109	30.79
นักวิชาการพัสดุ	15	4.24
นักวิชาการเงินและบัญชี	27	7.63
เจ้าพนักงานคดี	10	2.82
เจ้าพนักงานธุรการ	84	23.73
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	146	41.24
6 - 10 ปี	85	24.01
11 - 15 ปี	48	13.56
16 - 20 ปี	20	5.65
21 - 25 ปี	20	5.65
26 ปีขึ้นไป	35	9.89
รวม	354	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 75.70 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 และเพศ LGBTQ+ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ตามลำดับ

ด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุ 27 – 44 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.70 รองลงมาคือ อายุ 45 – 59 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 ตามด้วย อายุ 20 – 26 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.50 และอายุ 60 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.70 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ชั้นปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาคือชั้นปริญญาโท จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20 และชั้นอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.79 นิติกร จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 30.79 รองลงมา เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.73 ตามด้วยนักวิชาการเงินและบัญชี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 7.63 ตามด้วยนักวิชาการพัสดุ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.24 และตำแหน่งเจ้าพนักงานคดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82 ตามลำดับ

ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 41.24 รองลงมาคือ ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 6-10 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 24.01 ต่อมาคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.56 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 26 ปีขึ้นไป จำนวน 35 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.89 และ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16- 20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65 ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 21 - 25 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.65 ตามลำดับ

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

จากการทำแบบสอบถามจำนวน 354 ชุด จากข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในภาพรวม

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.46	0.51	มากที่สุด	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.15	0.61	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงาน	4.14	0.62	มาก	4
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.21	0.60	มากที่สุด	2
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.01	0.72	มาก	5
รวม	4.20	0.63	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.51$) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.60$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.62$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อแก้ไข ปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จ	4.44	0.61	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้	4.40	0.58	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงาน ที่ท่านปฏิบัติ	4.54	0.56	มากที่สุด	1
รวม	4.46	0.51	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.46$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ($\mu = 4.54$, $\sigma = 0.56$) รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.61$) และ ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ($\mu = 4.40$, $\sigma = 0.58$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	4.23	0.65	มากที่สุด	1
2. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.17	0.63	มาก	2
3. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	4.06	0.73	มาก	3
รวม	4.15	0.61	มาก	

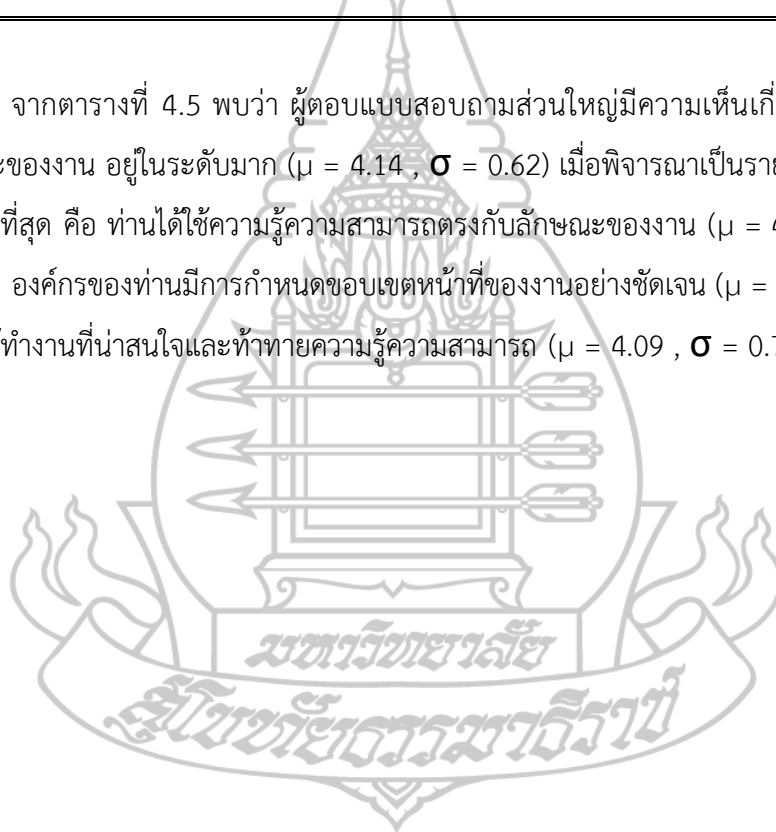
จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.15$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.65$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.63$) และ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความรู้ ความสามารถ	4.09	0.75	มาก	3
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับ ลักษณะของงาน	4.22	0.73	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ ของงานอย่างชัดเจน	4.12	0.75	มาก	2
รวม	4.14	0.62	มาก	

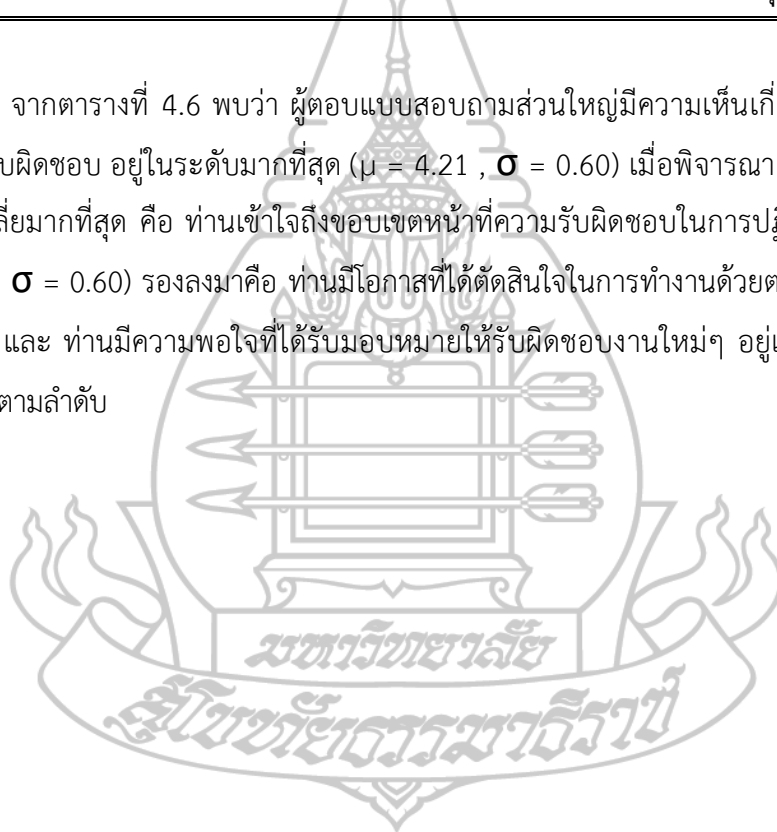
จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.73$) รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.75$) และ ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.37	0.60	มากที่สุด	1
2. ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงาน ด้วยตนเอง	4.16	0.72	มาก	2
3. ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	4.12	0.75	มาก	3
รวม	4.21	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 4.37$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.72$) และ ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจุดใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

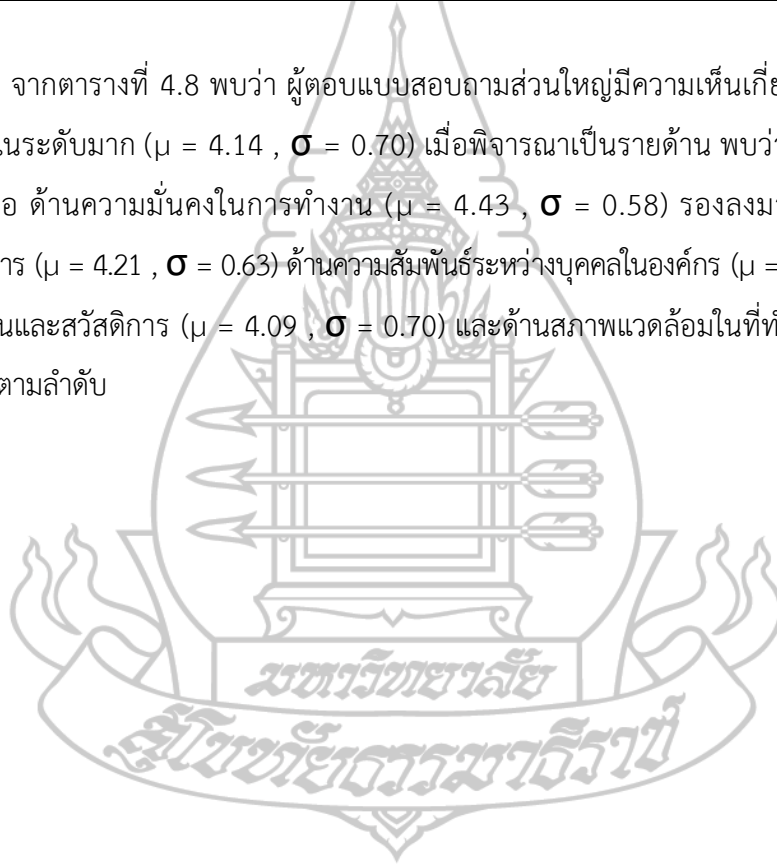
รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถอย่างเป็นธรรม	3.98	0.80	มาก	3
2. องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ	4.06	0.79	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และความสามารถ เช่น การฝึกอบรมและการสัมมนาต่างๆ	3.99	0.85	มาก	2
รวม	4.01	0.72	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจุดใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.79$) รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และความสามารถ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนาต่างๆ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.85$) และ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถอย่างเป็นธรรม ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.09	0.70	มาก	4
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.13	0.68	มาก	3
3. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.21	0.63	มากที่สุด	2
4. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.87	0.75	มาก	5
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.43	0.58	มากที่สุด	1
รวม	4.14	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\mu = 4.43$, $\sigma = 0.58$) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.63$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.68$) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.70$) และด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.17	0.76	มาก	1
2. ท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรม	4.17	0.72	มาก	1
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ กับค่าครองชีพของท่าน	3.92	0.83	มาก	2
รวม	4.09	0.70	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.76$) และท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ($\mu = 4.17$, $\sigma = 0.76$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
ในองค์กร

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	4.21	0.68	มากที่สุด	1
2. บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.11	0.78	มาก	2
3. บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ย เพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา	4.05	0.78	มาก	3
รวม	4.13	0.68	มาก	

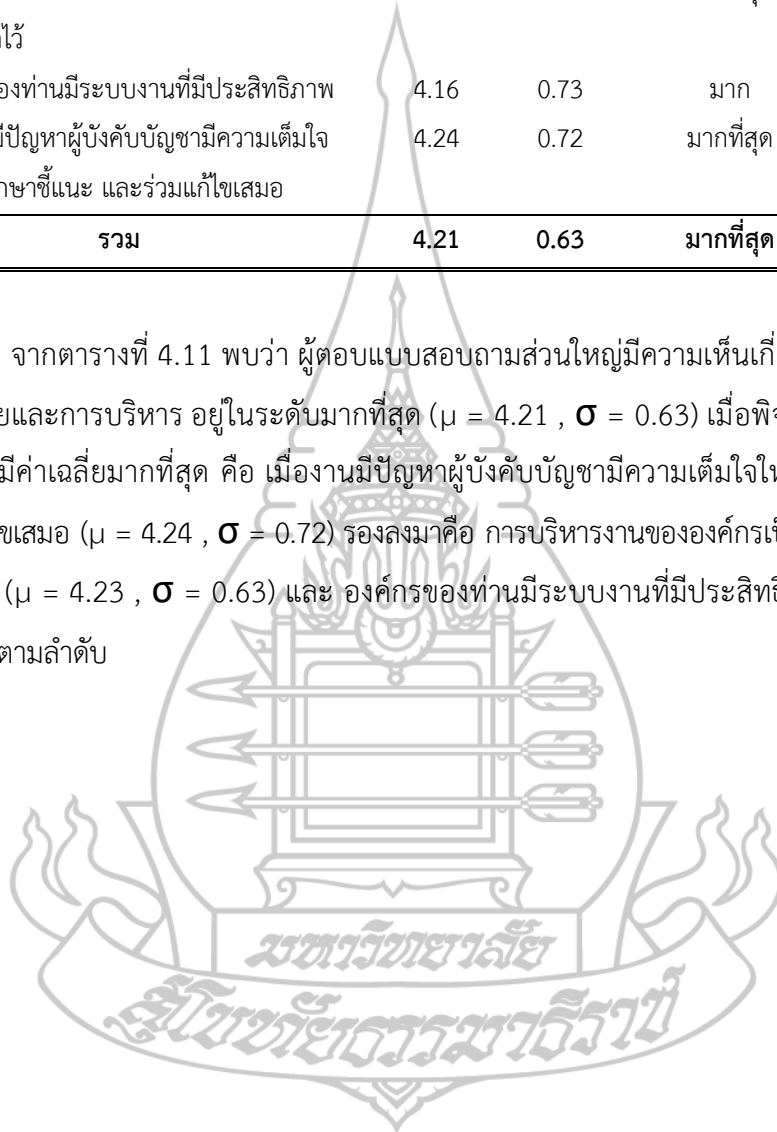
จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.68$) รองลงมาคือ บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu = 4.11$, $\sigma = 0.78$) และบุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้	4.23	0.63	มากที่สุด	2
2. องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	4.16	0.73	มาก	3
3. เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และร่วมแก้ไขเสมอ	4.24	0.72	มากที่สุด	1
รวม	4.21	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.21$, $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และร่วมแก้ไขเสมอ ($\mu = 4.24$, $\sigma = 0.72$) รองลงมาคือ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ ($\mu = 4.23$, $\sigma = 0.63$) และ องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.16$, $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน	3.89	0.83	มาก	2
2. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน	3.77	0.87	มาก	3
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน	3.94	0.81	มาก	1
รวม	3.87	0.75	มาก	

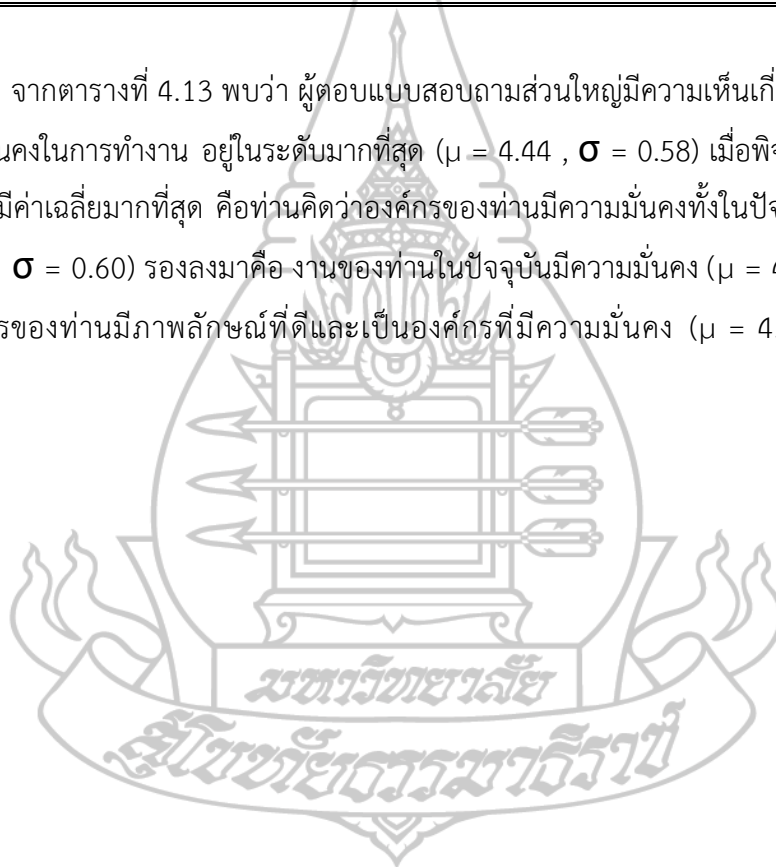
จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.81$) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.83$) และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน ($\mu = 3.77$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในการทำงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. งานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง	4.47	0.63	มากที่สุด	2
2. ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	4.50	0.60	มากที่สุด	1
3. องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	4.33	0.68	มากที่สุด	3
รวม	4.44	0.58	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.44$, $\sigma = 0.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\mu = 4.50$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ งานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง ($\mu = 4.47$, $\sigma = 0.63$) และ องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ



3. ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพงาน	4.29	0.54	มากที่สุด	1
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.68	มาก	3
3. ด้านเวลา	4.20	0.61	มาก	2
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.29	0.59	มากที่สุด	1
รวม	4.20	0.62	มาก	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพงาน ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.54$) และด้านค่าใช้จ่าย ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือด้านเวลา ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.61$) และด้านปริมาณงาน ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	4.28	0.58	มากที่สุด	2
2. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ	4.34	0.60	มากที่สุด	1
3. ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพมากขึ้น	4.27	0.61	มากที่สุด	3
รวม	4.30	0.54	มากที่สุด	

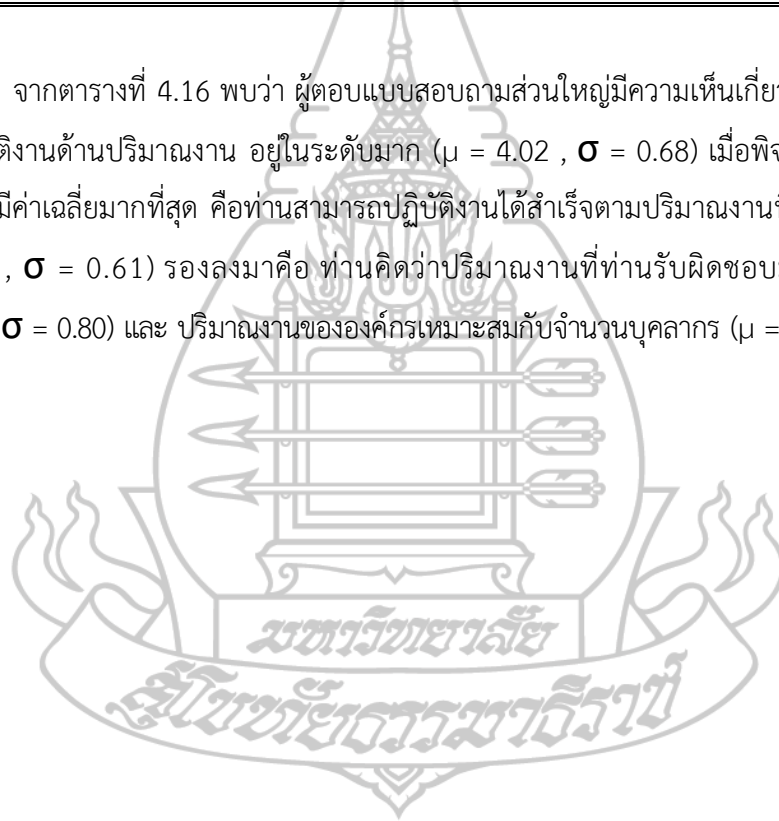
จากตารางที่ 4.15 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.30$, $\sigma = 0.54$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ($\mu = 4.34$, $\sigma = 0.60$) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.58$) และ ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.61$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม	3.94	0.80	มาก	2
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.29	0.61	มากที่สุด	1
3. ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3.82	0.93	มาก	3
รวม	4.02	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.80$) และ ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.93$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	4.32	0.59	มากที่สุด	1
2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความเหมาะสมกับเวลา	4.07	0.80	มาก	3
3. ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้	4.22	0.63	มากที่สุด	2
รวม	4.20	0.61	มาก	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.20$, $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.59$) รองลงมาคือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้ ($\mu = 4.22$, $\sigma = 0.63$) และ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลา ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย

รายการ	μ	σ	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า	4.28	0.62	มากที่สุด	2
2. ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้	4.33	0.61	มากที่สุด	1
3. ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า	4.27	0.69	มากที่สุด	3
รวม	4.29	0.59	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้ ($\mu = 4.33$, $\sigma = 0.61$) รองลงมาคือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า ($\mu = 4.28$, $\sigma = 0.62$) และท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า ($\mu = 4.27$, $\sigma = 0.69$) ตามลำดับ



4. การทดสอบสมมติฐาน

4.1 ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
ชาย	74	4.29	0.53	1.843	0.160
หญิง	268	4.19	0.53		
LGBTQ+	12	4.01	0.44		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	F	Sig.
20-26 ปี	16	4.01	0.60	1.496	0.215
27-44 ปี	229	4.19	0.55		
45-59 ปี	103	4.26	0.48		
60 ขึ้นไป	6	4.43	0.51		

จากตารางที่ 4.20 พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
ระดับอนุปริญญา/ปวส.	28	3.99	0.56	3.121	0.045*
ระดับปริญญาตรี	219	4.20	0.53		
ระดับปริญญาโท	107	4.26	0.51		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ จึงทำการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD เพื่อหาคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบเปรียบเทียบรายคู่ความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับอนุปริญญา/ปวส. ($\mu = 3.99$)	ระดับปริญญาตรี ($\mu = 4.20$)	ระดับปริญญาโท ($\mu = 4.26$)
ระดับอนุปริญญา/ปวส.		-0.214* (0.044)	-0.280* (0.013)
ระดับปริญญาตรี			-0.066 (0.292)
ระดับปริญญาโท			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1. ระดับอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับระดับปริญญาตรี และ 2. ระดับอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับระดับปริญญาโท

ตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
นักจัดการงานทั่วไป	109	4.23	0.48	0.921	0.468
นิติกร	109	4.16	0.54		
นักวิชาการพัสดุ	15	4.11	0.66		
นักวิชาการเงินและบัญชี	27	4.37	0.53		
เจ้าพนักงานคดี	10	4.29	0.37		
เจ้าพนักงานรัฐการ	84	4.18	0.58		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	F	Sig.
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	146	4.18	0.57	1.779	0.116
6 – 10 ปี	85	4.20	0.53		
11 – 15 ปี	48	4.11	0.47		
16 – 20 ปี	20	4.27	0.44		
21 – 25 ปี	20	4.11	0.47		
26 ปีขึ้นไป	35	4.43	0.46		

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

4.2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

4.3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			Tolerance	VIF
	(b)	(β)					
ค่าคงที่ (a)	0.668		0.159	4.191	0.001*		
1. ด้านความสำเร็จของงาน (X_1)	0.234	0.224	0.048	4.884	0.001*	0.508	1.968
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.106	0.120	0.047	2.247	0.025*	0.372	2.686
3. ด้านลักษณะของงาน (X_3)	0.226	0.266	0.046	4.942	0.001*	0.368	2.716
4. ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	0.118	0.134	0.048	2.462	0.014*	0.362	2.762
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_5)	0.154	0.209	0.033	4.674	0.001*	0.533	1.875

R = 0.793 , R Square = 0.629 , Adjusted R² = 0.624 , SEE = 0.326 , F = 117.999 , Sig = 0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 62.40 (Adjusted R² = 0.624) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.326 (SEE = 0.326)

โดยปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน (β = 0.234) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน (β = 0.226) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (β = 0.209) ด้านความรับผิดชอบ (β = 0.134) และด้านการยอมรับนับถือ (β = 0.120) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดที่ 0.362 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และค่า VIF มีค่าสูงสุดที่ 2.762 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่มี ความซ้ำซ้อนกันในการวัด

สมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เขียนเป็นสมการณั้ได้ดังนี้

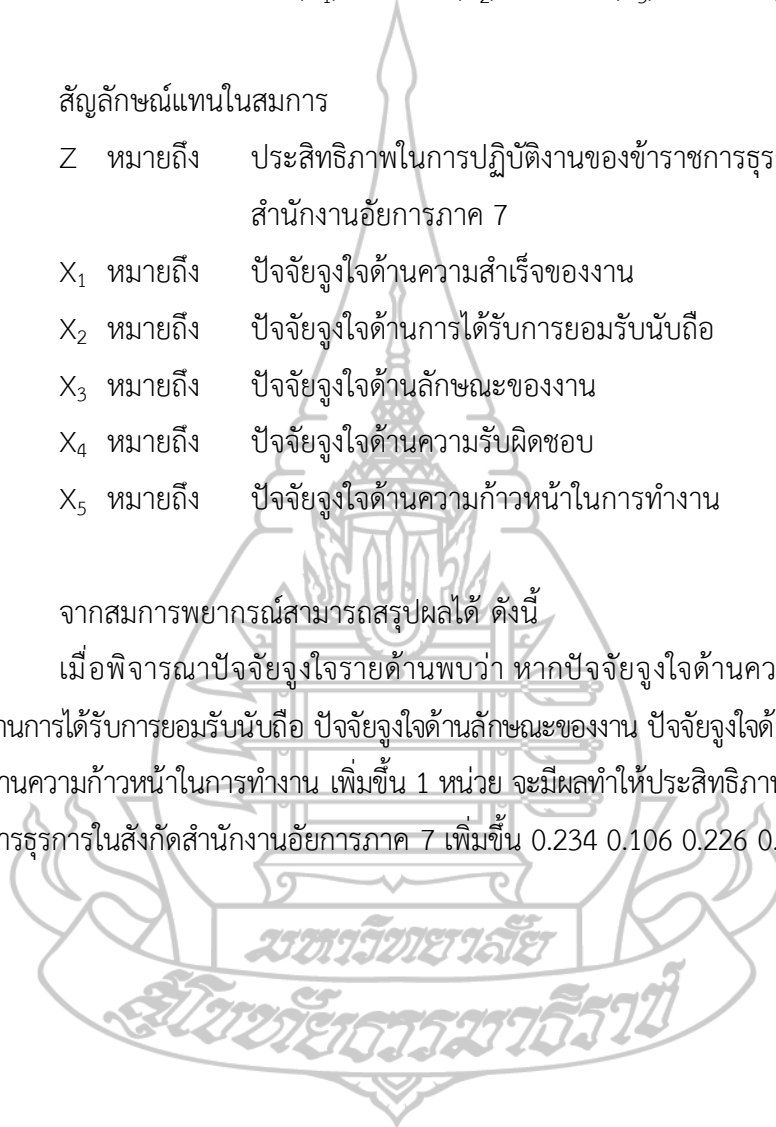
$$Z = 0.668 + 0.234 (X_1) + 0.106 (X_2) + 0.226 (X_3) + 0.118 (X_4) + 0.154 (X_5)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Z	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการรัฐการในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 7
X ₁	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
X ₂	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
X ₃	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน
X ₄	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ
X ₅	หมายถึง	ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

จากสมการพยากรณ์สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้านพบว่า หากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน
ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ
ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.234 0.106 0.226 0.118 0.154 หน่วย
ตามลำดับ



ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน			Tolerance	VIF
	(b)	(β)					
ค่าคงที่ (a)	0.946		0.143	6.609	0.001*		
1. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Y_1)	0.125	0.165	0.036	3.421	0.001*	0.462	2.165
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Y_2)	0.169	0.218	0.039	4.364	0.001*	0.428	2.335
3. ด้านนโยบายและการบริหาร (Y_3)	0.132	0.158	0.045	2.915	0.004*	0.365	2.737
4. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Y_4)	0.147	0.207	0.030	4.855	0.001*	0.591	1.692
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Y_5)	0.208	0.226	0.042	5.000	0.001*	0.523	1.911

R = 0.792 , R Square = 0.627 , Adjusted R² = 0.622 , SEE = 0.327 , F = 116.978 , Sig = 0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 62.20 (Adjusted R² = 0.622) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 0.327 (SEE = 0.327)

โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน (β = 0.226) รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (β = 0.218) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (β = 0.207) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (β = 0.165) และด้านนโยบายและการบริหาร (β = 0.158) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดที่ 0.365 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และค่า VIF มีค่าสูงสุดที่ 2.737 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่มี ความซ้ำซ้อนกันในการวัด

สมการพยากรณ์ปัจจัยคำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เขียนเป็นสมการณได้ดังนี้

$$Z = 0.946 + 0.125 (Y_1) + 0.169 (Y_2) + 0.132 (Y_3) + 0.147 (Y_4) + 0.208 (Y_5)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Z หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัด
สำนักงานอัยการภาค 7

Y_1 หมายถึง ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

Y_2 หมายถึง ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

Y_3 หมายถึง ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

Y_4 หมายถึง ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

Y_5 หมายถึง ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากสมการพยากรณ์สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยคำจุนรายได้ พบว่า หากปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหาร
ปัจจัยคำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย
จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7
เพิ่มขึ้น 0.125 0.169 0.132 0.147 0.208 หน่วยตามลำดับ



ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	สัมประสิทธิ์การถดถอย		ความคลาดเคลื่อน			Tolerance	VIF
	(b)	(β)	มาตรฐาน				
ค่าคงที่ (a)	0.154		0.148	1.038	0.300		
1. ด้านความสำเร็จของงาน(X_1)	0.194	0.186	0.043	4.494	0.001*	0.469	2.133
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.059	0.067	0.042	1.396	0.164	0.345	2.896
3. ด้านลักษณะของงาน (X_3)	0.158	0.185	0.040	3.905	0.001*	0.355	2.816
4. ด้านความรับผิดชอบ (X_4)	0.072	0.081	0.042	1.697	0.091	0.347	2.884
5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X_5)	0.002	0.003	0.033	0.063	0.950	0.399	2.506
6. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ (Y_1)	0.079	0.105	0.033	2.369	0.018*	0.410	2.436
7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Y_2)	0.067	0.086	0.036	1.864	0.063	0.375	2.667
8. ด้านนโยบายและการบริหาร (Y_3)	0.048	0.057	0.041	1.153	0.250	0.330	3.034
9. ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน (Y_4)	0.131	0.185	0.027	4.911	0.001*	0.564	1.772
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน (Y_5)	0.150	0.163	0.037	4.055	0.001*	0.495	2.020

R = 0.852 , R Square = 0.726 , Adjusted R² = 0.718 , SEE = 0.28232 , F = 90.712 , Sig = 0.001

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 71.80 (Adjusted R² = 0.718) และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์เท่ากับ 28.23 (SEE = 0.28232)

โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\beta = 0.186$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ($\beta = 0.185$) ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ($\beta = 0.185$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\beta = 0.163$) และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\beta = 0.105$) ตามลำดับ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมีค่า Tolerance มีค่าต่ำสุดที่ 0.330 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0 และค่า VIF มีค่าสูงสุดที่ 3.034 ซึ่งไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กันหรือไม่มี ความซ้ำซ้อนกันในการวัด

สมการพยากรณ์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เขียนเป็นสมการณ้ได้ดังนี้

$$Z = 0.154 + 0.194 (X_1) + 0.158 (X_3) + 0.079 (Y_1) + 0.131 (Y_4) + 0.150 (Y_5)$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ

Z หมายถึง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

X₁ หมายถึง ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน

X₃ หมายถึง ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน

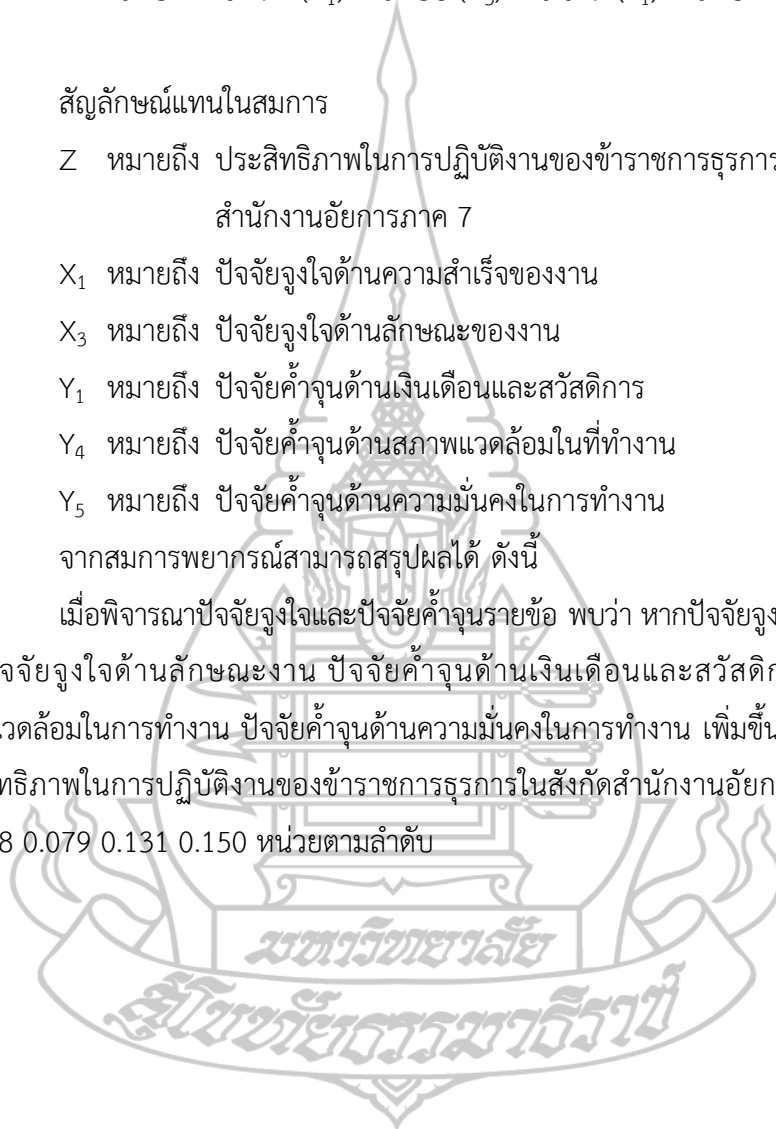
Y₁ หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

Y₄ หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

Y₅ หมายถึง ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากสมการพยากรณ์สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายชื่อ พบว่า หากปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เพิ่มขึ้น 0.194 0.158 0.079 0.131 0.150 หน่วยตามลำดับ



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ผู้วิจัยได้ทำการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และมีข้อเสนอแนะ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำข้อมูลมาใช้ เป็นแนวทางการกำหนดตัวแปรและข้อคำถามในแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS โดยใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การทดสอบ สมมติฐานได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเรียบร้อยแล้ว จึงสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จากประชากร จำนวน 354 คน สรุปผลได้ดังนี้

1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 7 3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 7 4) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 5) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

1.2 การศึกษานี้มีวิธีดำเนินการวิจัย โดยประชากรคือข้าราชการธุรการในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 354 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และในส่วนของ การทดสอบสมมติฐานได้ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

1.3 ข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง รองลงมาเป็นเพศชาย และเพศ LGBTQ+ ตามลำดับ ด้านอายุ ส่วนใหญ่อายุ 27 – 44 ปี รองลงมาคือ อายุ 45 – 59 ปี อายุ 20 – 26 ปี และ อายุ 60 ปี ตามลำดับ ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาชั้นปริญญาตรี รองลงมาคือ ปริญญาโท และชั้นอนุปริญญา/ปวส. ตามลำดับ ด้านตำแหน่งงาน ส่วนใหญ่เป็นนักจัดการงานทั่วไป และนิติกร รองลงมาคือ เจ้าพนักงานธุรการ นักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการพัสดุ และเจ้าพนักงานคดี ตามลำดับ ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลา การปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี รองลงมา คือ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี ระยะเวลา การปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 26 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 21 – 25 ปี ตามลำดับ

1.4 ข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ รองลงมาคือ ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด คือ ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน รองลงมาคือ ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีความพอใจ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถ และได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน รองลงมาคือ องค์กรของท่านมีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความรู้ความสามารถ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กร ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ รองลงมาคือ ท่านได้รับการสนับสนุน ให้พัฒนาความรู้และ ความสามารถ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนาต่างๆ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถ อย่างเป็นธรรม

1.5 ข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความสำเร็จ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ปัจจัยความสำเร็จด้านความมั่นคงในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต รองลงมา คือ งานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ปัจจัยความสำเร็จด้านนโยบายและการบริหาร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และร่วมแก้ไขเสมอ รองลงมาคือ การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ปัจจัยความสำเร็จ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา รองลงมาคือ บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา ปัจจัยความสำเร็จด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน ปัจจัยความสำเร็จด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้ รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน

1.6 ข้าราชการรัฐการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วนและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้ มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้ รองลงมา คือ ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านเวลา ข้อที่มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับ มอบหมาย รองลงมา คือ ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

1.7 ผลการทดสอบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ พบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1. ระดับอนุปริญญา/ปวส.แตกต่างกันกับระดับปริญญาตรี และ 2. ระดับ อนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกันกับระดับปริญญาโท จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน

1.8 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะ ของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

1.9 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ

1.10 การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยปัจจัยจูงใจ

และปัจจัยค้ำจุนที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1.11 การทดสอบสมมติฐาน

1.11.1 ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

1.11.2 ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จึงยอมรับสมมติฐาน

1.11.3 ปัจจัยค้ำจุนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และด้านนโยบายและการบริหาร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จึงยอมรับสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

ผลจากการวิเคราะห์ การทดสอบสมมติฐานการวิจัย และการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีประเด็นน่าสนใจ ดังนี้

2.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ เฉพาะด้านระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน โดยอภิปรายผลดังนี้

2.1.1 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 แตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1. ระดับอนุปริญญา/ปวส.แตกต่างกันกับระดับปริญญาตรี และ 2. ระดับอนุปริญญา/ปวส. แตกต่างกับระดับปริญญาโท ซึ่งอาจส่งผลมาจากงานบางตำแหน่งต้องอาศัยความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษา และข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามักได้รับหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงกว่าข้าราชการมีระดับการศึกษาต่ำกว่า ทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าคุณค่าต่อองค์กร ทั้งยังได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าอีกด้วย ทั้งการศึกษาที่สูงกว่าก็ยังช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ และทักษะการแก้ปัญหา ที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโทนั้น มักเน้นทฤษฎี ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการนำเสนอ มีทักษะการทำงานเป็นทีม เนื่องจากระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีมักการทำงานเป็นกลุ่ม และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน ส่วนการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. มักเน้นฝึกทักษะการปฏิบัติ การลงมือทำ ซึ่งอาจมีความรู้ในด้านทฤษฎีน้อยกว่า ทักษะในการคิดวิเคราะห์ การวางแผน การแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน และทักษะการทำงานเป็นทีม น้อยกว่าข้าราชการที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีและปริญญาโท ประกอบกับข้าราชการที่ระดับการศึกษาสูงกว่า มักจะมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ เช่น เทคโนโลยี ข้อมูล และความสัมพันธ์กับผู้คนหลากหลายมากกว่า จึงช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า ผู้บริหารจึงควรให้การสนับสนุนข้าราชการธุรการในด้านการศึกษาให้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการศึกษา สนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน อนุญาตให้ลาเรื่องการศึกษาได้ และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการธุรการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันสามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพแตกต่างกัน และผลงานวิจัยของณัฐกฤตา อุ่มสาพล (2562) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษากรมวิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการทหาร กรมวิเทศศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.1.2 เพศ ผลการวิจัยพบว่า เพศที่ต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การอัยการนั้น ลักษณะการทำงานโดยมากเป็นการทำงานด้านเอกสาร ไม่ได้มีการใช้แรงงาน เพศชายที่มีกำลังมากกว่าจึงไม่ได้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ประกอบกับปัจจุบันในสังคมนั้นให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมทางเพศ ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าไม่ว่าเพศใดก็สามารถทำงานในองค์กรได้ทุกตำแหน่งและสามารถเลื่อนขั้นขึ้นเป็นระดับผู้บริหารได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของณัฐกิตติ์ สืบสนธิ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสังกัด โรงผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า

เพศของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยกับประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

2.1.3 อายุ ผลการวิจัยพบว่า อายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการธุรการที่อายุน้อยหรืออายุมาก ต่างมีข้อดีที่แตกต่างกัน ผู้ที่อายุน้อยอาจมีความคล่องแคล่วว่องไวกว่า ส่วนผู้ที่อายุมากเนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานมากกว่า มีทักษะในการทำงานมากกว่า รู้วิธีการลดขั้นตอนการทำงาน มีความเข้าใจในลักษณะงาน ดังนั้นอายุที่ต่างกัน จึงทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ได้ จากเหตุผลข้างต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของไชย์พิชิต โปะะประนม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานีไม่แตกต่างกัน

2.1.4 ตำแหน่งงาน ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรอัยการมีนโยบายในการกำหนดขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งอย่างชัดเจน เช่น ตำแหน่งนิติกร มีหน้าที่ตรวจสอบข้อมูลในสำนวนคดี ช่วยอัยการดำเนินการในชั้นศาล ตำแหน่งนักจัดการทั่วไป มีหน้าที่นำข้อมูลเข้าสารบบคดีอิเล็กทรอนิกส์ จัดเก็บสำนวนในชั้นตอนต่างๆ ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีหน้าที่บริหารงบประมาณ เบิกจ่ายเงินงบประมาณ จัดทำงบการเงิน เป็นต้น ซึ่งแต่ละตำแหน่งจะมีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ แต่ละตำแหน่งงานจึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสุพัฒน์ ปิ่นหอม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานในหน่วยงานวิศวกรรมบริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์ ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.1.5 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์กรอัยการมีการจัดฝึกอบรมและมีคู่มือในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการธุรการบรรจุใหม่ทุกคน และมีการจัดอบรมความรู้ในด้านการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้นข้าราชการธุรการไม่ว่าจะมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากหรือน้อย จึงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไชย์พิชิต โปะะประนม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานีไม่แตกต่างกัน

2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน เป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 นั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้ทำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรชื่นชม ยกย่องและให้การยอมรับผลงานของข้าราชการที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับข้าราชการในองค์กร และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงานมาใช้พัฒนาข้าราชการในด้านต่างๆ เช่น การแบ่งงาน, การสอนงาน, การเพิ่มคุณค่าในงาน และพิจารณาให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นเงินรางวัลผลงานที่ข้าราชการทำสำเร็จ หรือพิจารณามอบรางวัลบุคลากรดีเด่น เพื่อช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับนิลวรรณ บุญสันต์ (2564) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุน 5 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 นั้น มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงในงาน ประกอบกับองค์กรอัยการเป็นองค์กรของรัฐ มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับข้าราชการธุรการ เช่น มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มีโบนัสประจำปีเพื่อให้ข้าราชการได้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงขึ้น ให้ข้าราชการธุรการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะความคิดเห็น และมีการสื่อสารกับข้าราชการธุรการอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อให้ข้าราชการธุรการรู้สึกพึงพอใจและมั่นคงในการทำงานในองค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนภฤต พลชยขจร (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท

บารุณีไชน์ ไอ-สปา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ประกอบด้วยประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงานและด้านค่าใช้จ่ายเป็นตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าและศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ ไม่มีข้อผิดพลาด และข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์อย่างสูงสุด สอดคล้องกับ อุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน และปรินดา ปันหลา (2566) ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย

2.5 อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า ไม่ว่าเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ย่อมไม่ได้รับการปฏิบัติภายในองค์กรในลักษณะเดียวกัน โดยผู้บริหารขององค์กรจะให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต่างมีงานที่ต้องรับผิดชอบ และบริหารให้งานบรรลุผลสำเร็จ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา/ปวส. พบว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างจากระดับปริญญาตรีและปริญญาโท อาจส่งผลมาจากงานบางตำแหน่งต้องอาศัยความรู้และทักษะที่ได้จากการศึกษา เช่น นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งการศึกษาที่สูงกว่าก็ยิ่งช่วยพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์และทักษะการแก้ปัญหา ที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ประกอบกับคนที่ระดับการศึกษาสูงกว่า มักจะมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรต่างๆ เช่น เทคโนโลยี ข้อมูล และความสัมพันธ์กับผู้คนหลากหลายมากกว่า จึงช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่า สอดคล้องกับผลการวิจัยของนนธิ์รัฐ โฉมวัฒนา (2563) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทแพลท เนรา จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงาน

บริษัท แพลท เนรา จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ต่างกัน

2.6 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 อภิปรายได้ดังนี้

2.6.1 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 นั้น ได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ จึงเกิดความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ได้ทำ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรชื่นชม ยกย่อง ให้การยอมรับและเชิดชูข้าราชการที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อาจมอบรางวัลข้าราชการดีเด่นเป็นรายปี หรือรายเดือน ให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับข้าราชการในองค์กร และควรนำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาใช้พัฒนาข้าราชการในด้านต่างๆ เช่น การแบ่งงาน, การสอนงาน, การเพิ่มคุณค่าในงาน และพิจารณาให้มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นเงินรางวัลผลงานที่ข้าราชการทำสำเร็จ เพื่อช่วยกระตุ้นให้ข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของธนิภา ต้นสกุล (2563) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง

2.6.2 อิทธิพลของปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่สอดคล้องกับลักษณะของงานที่รับผิดชอบ งานมีความท้าทายและหลากหลาย อีกทั้งองค์กรยังมีการกำหนดขอบเขตในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานให้กับข้าราชการธรรมาภิบาล หากข้าราชการธรรมาภิบาลมีความถนัดด้านไหน ก็ให้มอบหมายและสนับสนุนให้ทำงานด้านนั้นให้ดียิ่งขึ้น เพื่อให้ข้าราชการธรรมาภิบาลได้ใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่ และมอบหมายงานใหม่ๆ หรือสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้ข้าราชการธรรมาภิบาลรู้สึกมีความท้าทายในการทำงาน หากมีการบรรจุใหม่ โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนงาน ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และคอยทบทวนขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานอยู่เสมอว่าสอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน เป็นต้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยของไชยพิชิต โป๊ะประนม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการและบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Dang Van Phong และ Dao Ngoc Phuong Dung ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานออฟฟิศ: การสำรวจที่กลุ่มบริษัท อินทราคอม ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะงาน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2.6.3 อิทธิพลของปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมที่เพียงพอกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน มีการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการธุรการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นไปอีก เช่น การให้เงินรางวัล ถ้าข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จ่ายโบนัสประจำปี สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ทางการเงินส่วนบุคคล เพื่อให้ข้าราชการธุรการมีฐานะการเงินที่มั่นคงมากขึ้น เมื่อมีฐานะการเงินที่มั่นคงข้าราชการธุรการก็จะไม่มีความกังวลในชีวิตและสามารถมุ่งมั่นปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมานะ ศรีวิชัย (2563) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านค่าจ้างและผลตอบแทนมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติจังหวัดสกลนคร

2.6.4 อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ อินเทอร์เน็ตที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ที่ดี ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น สนับสนุนให้สำนักงานอัยการในแต่ละพื้นที่สร้างสำนักงานเป็นของตนเอง เนื่องจากมีบางจังหวัดปัจจุบันยังใช้พื้นที่ศาลากลางในการทำงานอยู่ ซึ่งสถานที่มีความคับแคบและแออัด สนับสนุนด้านอุปกรณ์สำนักงาน เนื่องจากปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้ความสำคัญกับระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบการจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ เพราะในปัจจุบันเอกสารในการทำงานโดยมากเป็นการจัดทำในระบบออนไลน์ หากมีระบบปฏิบัติการที่ดี ย่อมช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลงานวิจัยอุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากรเขตกรุงเทพมหานคร

2.6.5 อิทธิพลของปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 นั้น มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงในงาน ประกอบกับองค์กรอัยการเป็นองค์กรของรัฐ มีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรมีแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับข้าราชการธุรการ เช่น มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มีโบนัสประจำปีเพื่อให้ข้าราชการได้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงขึ้น ให้ข้าราชการธุรการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะความคิดเห็น และมีการสื่อสารกับข้าราชการธุรการอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อให้ข้าราชการธุรการรู้สึกพึงพอใจและมั่นคงในการทำงานในองค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กร และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ธนกฤต พลชยขจร (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงของงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการศึกษาในครั้งนี้

จากผลการศึกษาพบว่าอิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กร ดังนี้

3.1.1 ผู้บริหารในองค์กรอัยการ ควรให้สนับสนุนให้ข้าราชการธุรการที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท และปริญญาตรี ให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษา สนับสนุนค่าอุปกรณ์การเรียน อนุญาตให้ลาเรื่องการศึกษาได้ และจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาข้าราชการธุรการให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

3.1.2 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการนำปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน เช่น การชื่นชม ยกย่อง ให้การยอมรับและเชิดชูข้าราชการที่สามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อาจมอบรางวัลข้าราชการธุรการดีเด่นเป็นรายปี หรือรายเดือน ให้เป็นต้นแบบในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับข้าราชการในองค์กร และปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน เช่น การมอบหมายงานให้กับข้าราชการธุรการ หากมีความถนัดด้านไหน ก็ให้มอบหมายและสนับสนุนให้ทำงานด้านนั้นให้ดียิ่งขึ้น และมอบหมายงานใหม่ๆ หรือสับเปลี่ยนงาน เพื่อให้ข้าราชการธุรการรู้สึกมีความท้าทายในการทำงาน หากมีการบรรจุใหม่ โยกย้าย หรือสับเปลี่ยนงาน ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่การปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และคอยทบทวนขอบเขตหน้าที่

การปฏิบัติงานอยู่เสมอว่าสอดคล้องกับบริบทการทำงานในปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

3.1.3 ผู้บริหารควรกำหนดกลยุทธ์ในการนำปัจจัยต้นทุนในเงินเดือนและสวัสดิการ เช่น ควรให้ความสำคัญกับนโยบายด้านค่าตอบแทนต่างๆ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการธุรการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นไปอีก เช่น การให้เงินรางวัลถ้าข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย จ่ายโบนัสประจำปี สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการศึกษาต่อ จัดอบรมเพื่อให้ความรู้ทางด้านการเงินส่วนบุคคล เพื่อให้ข้าราชการธุรการมีฐานะการเงินที่มั่นคงมากขึ้น ปัจจัยต้นทุนด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น สนับสนุนให้สำนักงานอัยการในแต่ละพื้นที่สร้างอาคารสำนักงานเป็นของตนเอง เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานอัยการบางแห่งสถานที่มีความคับแคบและแออัด สนับสนุนด้านอุปกรณ์สำนักงาน ซึ่งปัจจุบันมีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และให้ความสำคัญกับระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ ระบบอินเทอร์เน็ต ระบบการจัดเก็บข้อมูลขนาดใหญ่ เพราะในปัจจุบันเอกสารในการทำงานโดยมากเป็นการจัดทำในระบบออนไลน์ หากมีระบบปฏิบัติการที่ดี ย่อมช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และปัจจัยต้นทุนด้านความมั่นคงในการทำงาน เช่น ผู้บริหารจึงควรมีแนวทางที่กำหนดขึ้น เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับข้าราชการธุรการ เช่น มีการเลื่อนเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง มีโบนัสประจำปีเพื่อให้ข้าราชการได้มีฐานะทางการเงินที่มั่นคงขึ้น ให้ข้าราชการธุรการได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เสนอแนะความคิดเห็น และมีการสื่อสารกับข้าราชการธุรการอย่างชัดเจนตรงไปตรงมา เพื่อให้ข้าราชการธุรการรู้สึกพึงพอใจและมั่นคงในการทำงานในองค์กร รู้สึกผูกพันกับองค์กร เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยต้นทุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ต่อไป

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3.2.3 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างในสำนักงานอัยการภาคอื่น เพื่อให้ข้อมูลที่มีความหลากหลายและครอบคลุม เพื่อจะนำผลการศึกษามาปรับใช้กับสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วประเทศ

3.2.4 ศึกษาปัจจัยด้านเพศ LGBTQ+ เนื่องจากในปัจจุบันมีความหลากหลายทางเพศมากขึ้น เพื่อจะนำผลการศึกษามาปรับใช้ในองค์กรต่อไป



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวารสารราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- ก้อง สังขะมัลลิก. (2556). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพาณิชย์การทหารเรือ*. มหาวิทยาลัยวลัยลงกรณ์.
- กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Developmen*, 7(5), 1–14.
- ขวัญชีวา ไตรพิริยะ. (2020). *ความรู้เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ และการทำแบบสำรวจพฤติกรรมผู้บริโภค* [Video recording]. https://www.youtube.com/watch?v=Nks-aHsDo_s
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และสุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563). แรงจูงใจในการทำงาน: ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 5(1), 424–436.
- ชลิต พานทอง. (ม.ป.ป.). *ความหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร ~ ครูตั้งออนไลน์*. <https://elearnkrutung.blogspot.com/2019/11/blog-post.html>
- ไชย์พิชิต โปะประนอม. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแผนกปฏิบัติการ และบำรุงรักษาในสังกัดการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ) จังหวัดอุดรธานี* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ณัฐกฤตา อุ่มสาพล. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษากรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐกิตติ์ สืบสนธิ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สังกัด รองผู้ว่าการธุรกิจเกี่ยวเนื่อง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนกฤติ พลชยขจร. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในบริษัท บารูมดีไซน์ ไอ-สปา จำกัด* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ธนัญกรณ์ ทองเลิศ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ธนิกา ต้นสกุล. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอ็ม เอ็ม ลอจิสติกส์ จำกัด สาขาระนอง [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2563). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิลวรรณ บุญสันต์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายปกครอง อำเภอท่าม่วง จังหวัดลพบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชัย มูลธาร์. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. <https://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>
- ประพันธ์ เสนาะคุณ. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต น้ำผลไม้ของบริษัท เอฟ แอนด์ วี โซลูชั่น จำกัด [การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ปริญดา ปันหล้า, อศนิย์ ณ น่านและศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*, 9(1), 143–156.
- ปัทมาพร ท่อชู. (ม.ป.ป.). *การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน (The Efficiency Development of Operation)*. <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=771§ion=17&issues=74>
- ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พัฒนภูมิ ภู่วัฒนวิชย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองเทคนิค กองบิน 2 จังหวัดลพบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- พิเชษฐ์ สุขอุทัย & จิรวัดน์ เมธาสุทธิรัตน์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคเขต 3. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 4(3), 139–154.
- พิรญา ชื่นวงศ์. (2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่ง ในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92–100.

- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุพาภรณ์ สีวิเศษ. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แจสมิน อะเมเนนิตี้ จำกัด จังหวัดเชียงใหม่ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- รัชต์เทพ ดีประหลาด. (2567, 3 เมษายน). การบริหารงานของข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด. [การสื่อสารส่วนบุคคล]. สัมภาษณ์.
- ราณี อธิชัยกุล. (2557). การจูงใจและการสื่อสารในองค์การ. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการสมัยใหม่ในการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 7. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี [งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *Media Learning of Public Administration: แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. Media Learning of Public Administration*. https://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html
- วุฒิชัย นัยรัตน์ธีรบุญ. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยสมายล์แอร์เวย์ จำกัด [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สาลินี ชัยวัฒนพร, สุนิสา พัดมา และฉันทิพย์ จำเดิมแผ่จติก. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: ศูนย์ถันยรักษ์ โรงพยาบาลศิริราช. *วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา*, 13(1), 42–59.
- สุพัฒน์ ปิ่นหอม, มณฑิรา ลีลาประชากุล, นิพัทธ์พนธ์ สนิทเหลือ, วิวัฒน์ วรวงษ์, นันทพงศ์ หมิแผละหมั่น, และเฉลิมชาติ เมฆแดง. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานวิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. *วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(1), 520–533.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับองค์กร*. <https://www.ago.go.th/aboutus/>
_____. (2024). *วิดีโอทัศน์แนะนำองค์กร สำนักงานอัยการสูงสุด* [Video recording]. <https://www.youtube.com/watch?v=N0QfqFbuRas>

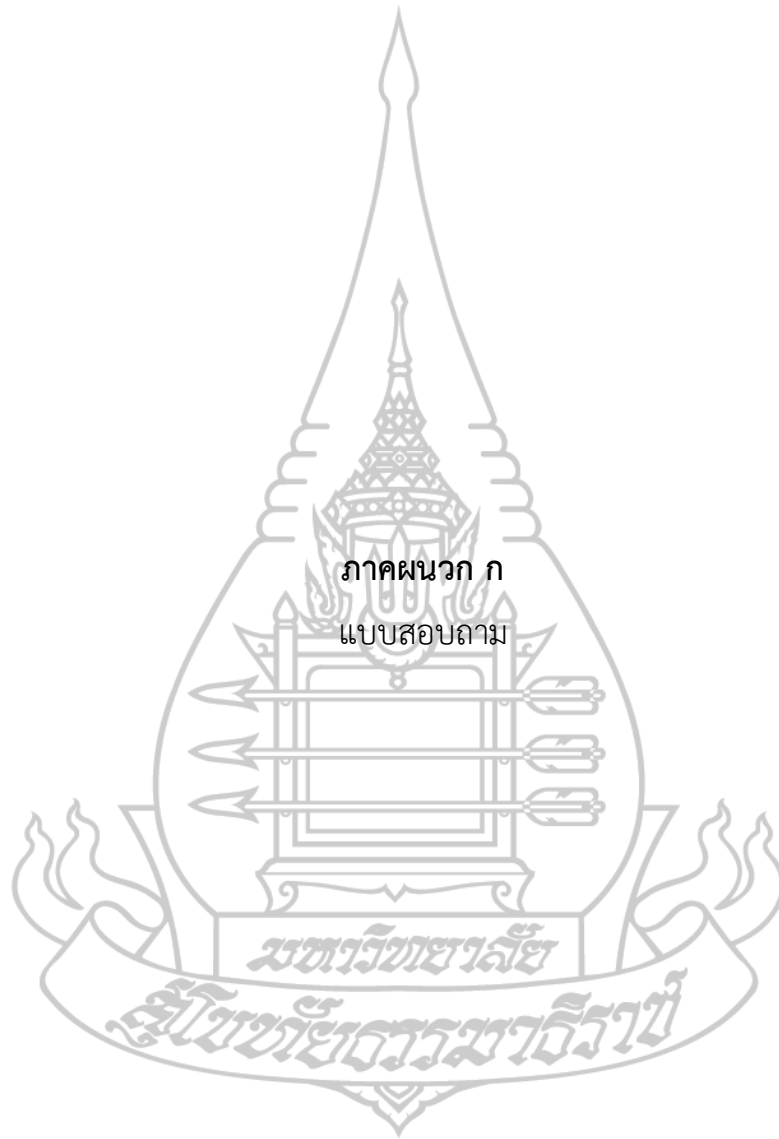
- อธิเจต มงคลโสฬศ. (2024, 31 พฤษภาคม). *LGBT+ โลกนี้มีความหลากหลายมากกว่าชาย-หญิง* / Thai PBS NOW. Thai PBS. <https://www.thaipbs.or.th/now/content/1233>
- อัมพร วิจิตรพลยุทธ. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่กลุ่มกรุงธนใต้* [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารีรัตน์ บุญรัตน์. (2561). *ปัจจัยส่วนบุคคลและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริการเที่ยวบินและผู้โดยสารภาคพื้นบริษัท แพนไทยแอร์(กรุงเทพ) จำกัด* [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อุไรวรรณ พันโพธิ์, สุวรรณ เตชะธีระปริดา และสวียา ประรณาดิ ขาติวิวัฒนาการ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของนักตรวจสอบภาษีกรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 12(2), 202-218.*
- Dang, V. P., & Dung, Dao Ngoc Phuong. (2567). *FACTORS AFFECTING THE WORK MOTIVATION OF OFFICE EMPLOYEES: SURVEY AT INTRACOM GROUP.* RGSA –Revista de Gestão Social e Ambiental.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work.* John Wiley & Sons.
- Kotler P. & Keller L. (2012). *Marketing Management.* (14th. Ed.). Pearson Education.
- Mission To The Moon. (2023, 1 ตุลาคม). *คนในองค์กรคือหัวใจสำคัญ! 6 วิธีส่งเสริมให้พนักงานไม่หยุดพัฒนาตัวเอง—Mission To The Moon Media.* <https://missiontothemoon.co/6-ways-to-encourage-employees-with-phyathai-paolo/>
- Peterson, E., & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management.* Irwin.
- Wilawun_chada (Director). (2021). *บทที่ 1 ความหมาย และการศึกษาทางประชากรศาสตร์* [Video recording]. <https://www.youtube.com/watch?v=za1nGL0laLg>
- WTW. (ม.ป.ป.). *โครงสร้างและการกำหนดตำแหน่งงาน.* <https://www.wtco.com/th-th/solutions/services/job-architecture-job-leveling-and-reward-and-career-frameworks>



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยนครมาดิราช



ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์

แบบสอบถามการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 7 การตอบแบบสอบถามไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลที่รวบรวมได้ผู้วิจัยจะนำมาวิเคราะห์เพื่อประโยชน์ในการวิจัยและนำเสนอในภาพรวมเท่านั้น คำตอบของท่านจะเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบใดๆ กับตัวท่านทั้งสิ้น และผู้วิจัยศึกษาต้องขอขอบคุณทุกท่านที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- ส่วนที่ 4 ปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางชินนาล หมายเหนียง

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

- ชาย หญิง
- LGBTQ+

2. อายุ

- 20 - 26 ปี 27 - 44 ปี
- 45 - 59 ปี 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- อนุปริญญา / ปวส. ปริญญาตรี
- ปริญญาโท ปริญญาเอก

4. ตำแหน่งงาน

- นักจัดการงานทั่วไป นิติกร
- นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี
- เจ้าพนักงานคดี เจ้าพนักงานธุรการ

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี 6 - 10 ปี
- 11 - 15 ปี 16 - 20 ปี
5. 21 - 25 ปี 26 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน						
1	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ					
2	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้					
3	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
2	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ					
ด้านลักษณะของงาน						
1	ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถ					
2	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน					
3	องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน					
ด้านความรับผิดชอบ						
1	ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
2	ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง					
3	ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					

ที่	ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
1	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถอย่างเป็นธรรม					
2	องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และความสามารถ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนาต่างๆ					
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ					
2	ท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม					
3	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร						
1	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3	บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา					
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้					
2	องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ					
3	เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะ และร่วมแก้ไขเสมอ					

ที่	ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
1	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน					
2	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน					
3	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน						
1	งานของท่านในปัจจุบันมีความมั่นคง					
2	ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง ทั้งในปัจจุบันและอนาคต					
3	องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง					



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพงาน						
1	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้					
2	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ					
3	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น					
ด้านปริมาณงาน						
1	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสม					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
3	ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร					
ด้านเวลา						
1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด					
2	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลา					
3	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้					
ด้านค่าใช้จ่าย						
1	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า					
2	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุดได้					
3	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า					

ส่วนที่ 4 ท่านต้องการปัจจัยอะไรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี





ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์อภิรดี สราญรมย์
2. อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร
3. นายสรารุช เอกพินิจย์สถิต





ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๓๑๕

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๘ เมษายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์อภิรดี สราญรมย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางชินีนาด หมายเหมียง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๗” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๘๘๒๖๕๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๒๕๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน อาจารย์ ดร.กัลย์ ปิ่นเกษร

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางชินีนาด หมายเหมียง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๗” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๘๘๖๖๕๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๖๖๑

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๗ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร
(คุณสรารุช เอกพินิจสถิตย์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน	ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน	ชุด

เนื่องด้วย นางชินีนาด หมายเหมียง นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค ๗” ตามโครงการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นฤปดี วรรณาคม อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย โดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากท่านต้องการรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๒-๒๘๘๒๖๕๔

สาขาวิชาฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้า
มา ณ โอกาสนี้

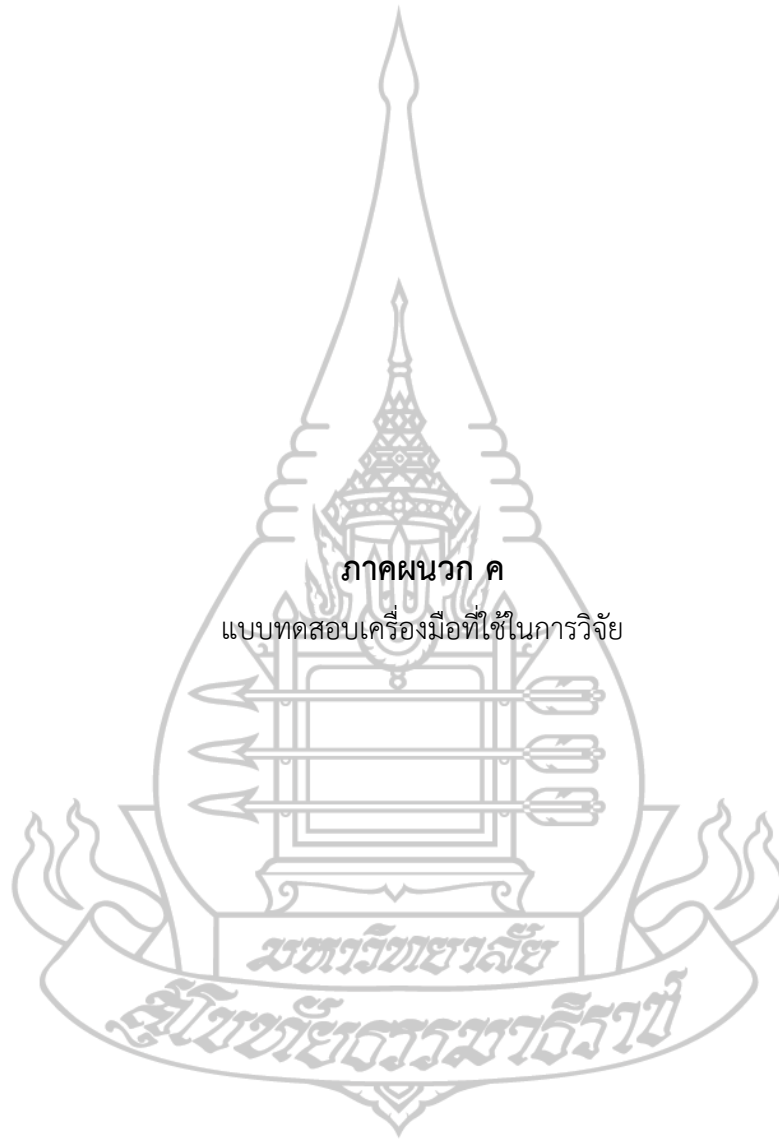
ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

แบบทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยนครมหาสารคาม

ผลการประเมินเครื่องมือการศึกษา

เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ

ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

จากการนำแบบประเมินความเที่ยงตรง (IOC) ของการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เพื่อประเมินความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อข้อคำถามมีความเหมาะสมในการนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยซึ่งจะทำการประเมินความเที่ยงตรงโดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องกับจุดประสงค์โดยกำหนดคะแนน +1 หรือ 0 หรือ -1 การคำนวณ IOC ของผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญได้คะแนน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

ข้อที่	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
1.	เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง <input type="checkbox"/> 3. LGBTQ+	คงเดิม	3			1
2.	อายุ <input type="checkbox"/> 1. ระหว่าง 20 - 26 ปี <input type="checkbox"/> 2. ระหว่าง 27 - 44 ปี <input type="checkbox"/> 3. ระหว่าง 49 - 59 ปี <input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 4. 60 ปี (แบ่งอายุตาม Generation)	2		1	0.33
3.	ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา / ปวส. <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก	คงเดิม	3			1
4.	ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> 1. นักจัดการงานทั่วไป <input type="checkbox"/> 2. นิติกร <input type="checkbox"/> 3. นักวิชาการพัสดุ <input type="checkbox"/> 4. นักวิชาการเงินและบัญชี <input type="checkbox"/> 5. เจ้าพนักงานคดี <input type="checkbox"/> 6. เจ้าพนักงานธุรการ	คงเดิม	3			1

ข้อที่	ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
5.	ระยะเวลาการปฏิบัติงาน <input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 2 ปี <input type="checkbox"/> 2. 2 - 5 ปี <input type="checkbox"/> 3. 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 4. 11- 20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 20 - 30 ปี <input type="checkbox"/> 6. 30 ปีขึ้นไป	<input type="checkbox"/> 1. น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6 - 10 ปี <input type="checkbox"/> 3. 11 - 15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16- 20 ปี <input type="checkbox"/> 5. 20 - 25 ปี <input type="checkbox"/> 6. 26 ปีขึ้นไป	3			1

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ปัจจัยจูงใจ						
ด้านความสำเร็จของงาน						
1.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงาน	ท่านใช้ความรู้ความสามารถที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเองจนบรรลุผลสำเร็จ	3			1
2.	ท่านสามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	คงเดิม	3			1
3.	ท่านรู้สึกพอใจเมื่อผลงานสำเร็จตามที่เป้าหมายที่ตั้งไว้	ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	3			1
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ						
1.	ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	คงเดิม	3			1
2.	ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	คงเดิม	3			1
3.	ท่านได้รับโอกาสในการแสดงศักยภาพ และนำเสนอความคิดสร้างสรรค์	ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถและได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3			1

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ปัจจัยจูงใจ (ต่อ)						
ด้านลักษณะของงาน						
1.	ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจและท้าทายความรู้ความสามารถ	คงเดิม	3			1
2.	ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถตรงกับลักษณะของงาน	คงเดิม	3			1
3.	องค์กรของท่านมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่ของงานอย่างชัดเจน	คงเดิม	3			1
ด้านความรับผิดชอบ						
1.	ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่าน	คงเดิม	3			1
2.	ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจในการทำงานด้วยตนเอง	คงเดิม	3			1
3.	ท่านมีความพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	คงเดิม	3			1
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
1.	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นตามความสามารถของแต่ละคนอย่างเป็นธรรม	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความสามารถอย่างเป็นธรรม	3			1
2.	ในองค์กรของท่านมีตำแหน่งหน้าที่ที่พร้อมจะ让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	องค์กรของท่านเปิดโอกาส让您ก้าวหน้าขึ้นไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นตามลำดับ	3			1
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้ความสามารถที่สูงขึ้น เช่น การอบรม การสัมมนา	ท่านได้รับการสนับสนุนให้พัฒนาความรู้และความสามารถ เช่น การฝึกอบรมและการสัมมนาต่างๆ	3			1

ข้อที่	ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ปัจจัยค้ำจุน						
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ						
1.	ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	คงเดิม	3			1
2.	ท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	คงเดิม	3			1
3.	ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน	คงเดิม	3			1
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร						
1.	ท่านความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	3			1
2.	บุคคลในองค์กรของท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกัน	บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3			1
3.	บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยกันเพื่อหาข้อยุติได้เมื่อเกิดปัญหา	บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา	3			1
ด้านนโยบายและการบริหาร						
1.	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้	การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้	3			1
2.	องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	คงเดิม	3			1
3.	เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชา มีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะและร่วมแก้ไขเสมอ	คงเดิม	3			1

ข้อที่	ปัจจัยจุดใจและปัจจัยค่าจุน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ปัจจัยค่าจุน (ต่อ)						
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน						
1.	สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน	คงเดิม	3			1
2.	อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน	คงเดิม	3			1
3.	ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพเพียงพอต่อการใช้งาน	คงเดิม	3			1
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน		ด้านความมั่นคงในการทำงาน				
1.	งานของท่านในปัจจุบัน มีความมั่นคง	คงเดิม	3			1
2.	ท่านเชื่อมั่นในความมั่นคงในอนาคตขององค์กรของท่าน	ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีความมั่นคงทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3			1
3.	ท่านรู้สึกว่าคุณภาพลักษณะที่ดีและได้รับการยอมรับจากสังคม	องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	3			1



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
ด้านคุณภาพงาน						
1.	ผลงานจากการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วนและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้อง ครบถ้วนและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	3			1
2.	ท่านมีการวางแผนงานปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ	ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ	3			1
3.	ท่านมีการศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	3			1
ด้านปริมาณงาน						
1.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	คงเดิม	3			1
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	คงเดิม	3			1
3.	ปริมาณงานที่องค์กรท่านทำได้มีเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	3			1
ด้านเวลา						
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานถูกต้องสำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	3			1
2.	ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลา	คงเดิม	3			1
3.	ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้	คงเดิม	3			1

ข้อที่	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	คำถามปรับปรุง	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
			1	0	-1	
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
ด้านค่าใช้จ่าย						
1.	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องประหยัด และคุ้มค่า	คงเดิม	3			1
2.	ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้	คงเดิม	3			1
3.	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้องค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า	ท่านรู้สึกว่ามีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า	3			1

ส่วนที่ 4 ปัจจัยในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ท่านต้องการปัจจัยอะไรในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของท่านและเพื่อนร่วมงาน

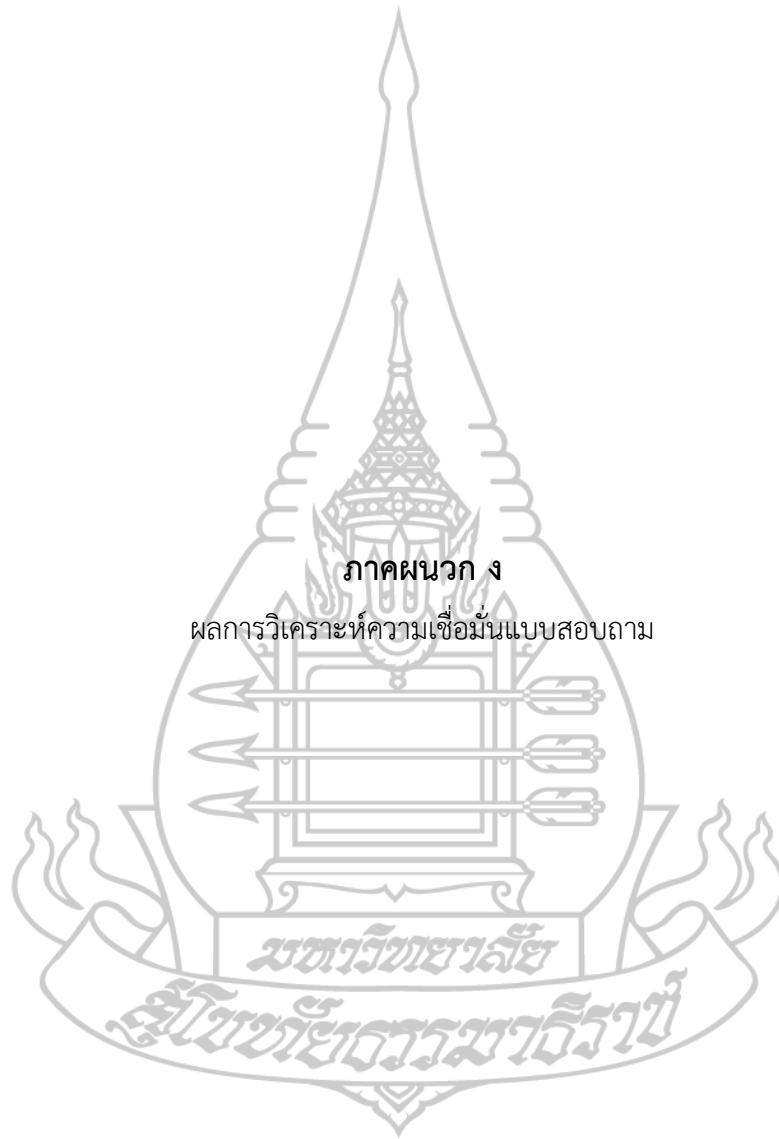
.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี





ภาคผนวก ง

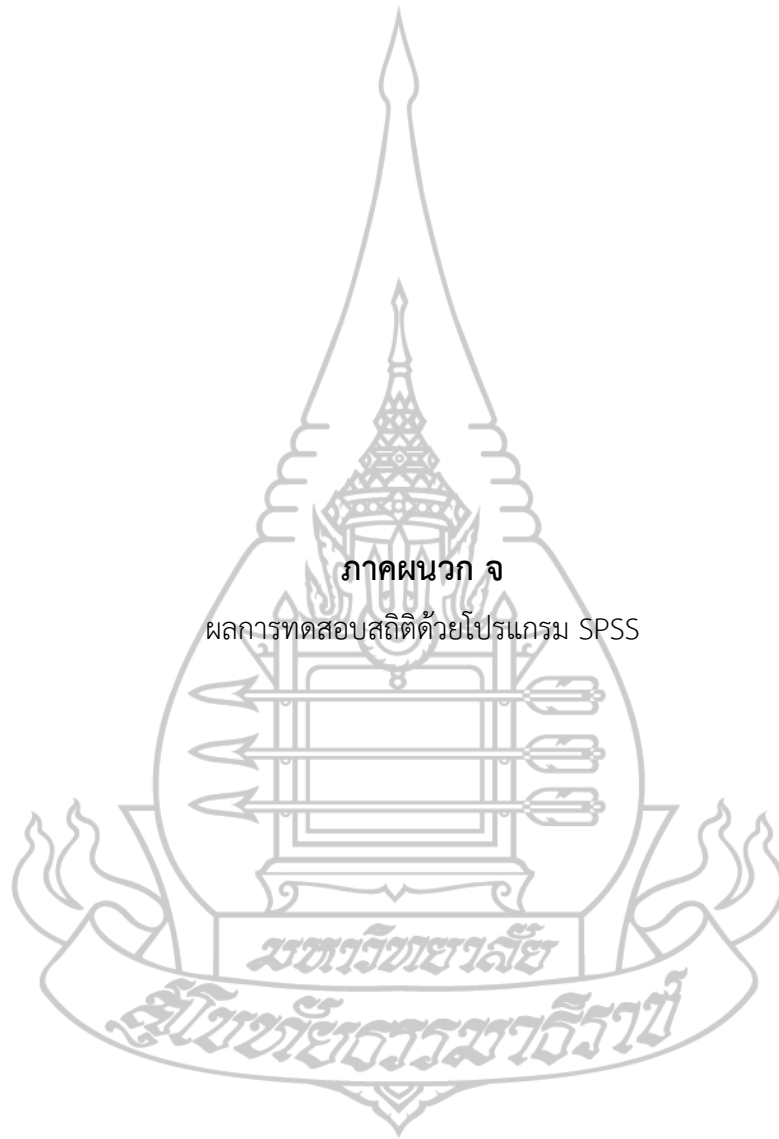
ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

(n = 30)

แบบสอบถาม	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ปัจจัยจูงใจ		
ด้านความสำเร็จของงาน	3	0.837
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3	0.885
ด้านลักษณะของงาน	3	0.797
ด้านความรับผิดชอบ	3	0.832
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3	0.862
ปัจจัยค้ำจุน		
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	3	0.896
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	3	0.904
ด้านนโยบายและการบริหาร	3	0.900
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3	0.881
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3	0.889
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	12	0.942
รวม	42	





ภาคผนวก จ

ผลการทดสอบสถิติด้วยโปรแกรม SPSS

Frequencies : ปัจจัยประชากรศาสตร์ผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=354)

		เพศ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	74	20.90	20.90	20.90
	หญิง	268	75.70	75.70	96.60
	LGBTQ+	12	3.40	3.40	100.00
	Total	354	100.00	100.00	

		อายุ			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 – 26 ปี	16	4.50	4.50	4.50
	27 – 44 ปี	229	64.70	64.70	69.20
	45 – 59 ปี	103	29.10	29.10	98.30
	60 ปี	6	1.70	1.70	100.00
	Total	354	100.00	100.00	

		ระดับการศึกษา			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	อนุปริญญา / ปวส.	28	7.90	7.90	7.90
	ปริญญาตรี	219	61.90	61.90	69.80
	ปริญญาโท	107	30.20	30.20	100.00
	Total	354	100.00	100.00	

ตำแหน่งงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	นักจัดการงานทั่วไป	109	30.79	30.79	30.79
	นิติกร	109	30.79	30.79	61.58
	นักวิชาการพัสดุ	15	4.24	4.24	65.82
	นักวิชาการเงินและบัญชี	27	7.63	7.63	73.45
	เจ้าพนักงานคดี	10	2.82	2.82	76.27
	เจ้าพนักงานธุรการ	84	23.73	23.73	100.00
	Total	354	100.00	100.00	

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	146	41.24	41.24	41.24
	6 -10 ปี	85	24.01	24.01	65.25
	11 – 15 ปี	48	13.56	13.56	78.81
	16 – 20 ปี	20	5.65	5.65	84.46
	21 – 25 ปี	20	5.65	5.65	90.11
	26 ปีขึ้นไป	35	9.89	9.89	100.00
	Total	354	100.00	100.00	

Descriptive Statistics : ปัจจัยจูงใจ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<u>ด้านความสำเร็จของงาน</u>					
ท่านใช้ความรู้ความสามารถ ที่มีเพื่อแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จนบรรลุผลสำเร็จ	354	2	5	4.44	0.614
ท่านสามารถทำงานสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	354	2	5	4.40	0.581
ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จ ของงานที่ท่านปฏิบัติ	354	3	5	4.54	0.558
<u>ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ</u>					
ผลงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	354	2	5	4.23	0.649
ท่านได้รับการยอมรับนับถือ จากเพื่อนร่วมงาน	354	2	5	4.17	0.632
ท่านได้รับการยอมรับ ในความสามารถและได้รับ มอบหมายให้ทำงานที่มี ความสำคัญ	354	2	5	4.06	0.729
<u>ด้านลักษณะของงาน</u>					
ท่านได้ทำงานที่น่าสนใจ และท้าทายความรู้ความสามารถ	354	2	5	4.09	0.745
ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ ตรงกับลักษณะของงาน	354	2	5	4.22	0.730
องค์กรของท่านมีการกำหนด ขอบเขตหน้าที่ของงาน อย่างชัดเจน	354	1	5	4.12	0.747

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<u>ด้านความรับผิดชอบ</u>					
ท่านเข้าใจถึงขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการ ปฏิบัติงานของท่าน	354	2	5	4.37	0.603
ท่านมีโอกาสที่ได้ตัดสินใจ ในการทำงานด้วยตนเอง	354	1	5	4.16	0.723
ท่านมีความพอใจที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบ งานใหม่ๆ อยู่เสมอ	354	1	5	4.12	0.749
<u>ด้านความก้าวหน้าในการ ทำงาน</u>					
ท่านมีโอกาสก้าวหน้า โดยการเลื่อนขั้นให้ดำรงตำแหน่ง ที่สูงขึ้นตามความสามารถ อย่างเป็นธรรม	354	1	5	3.98	0.803
องค์กรของท่านเปิดโอกาส ให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่ง งานที่สูงขึ้นตามลำดับ	354	1	5	4.06	0.794
ท่านได้รับการสนับสนุน ให้พัฒนาความรู้และความสามารถ เช่น การฝึกอบรม และการสัมมนาต่างๆ	354	1	5	3.99	0.847

Descriptive Statistics : ปัจจัยค้ำจุน

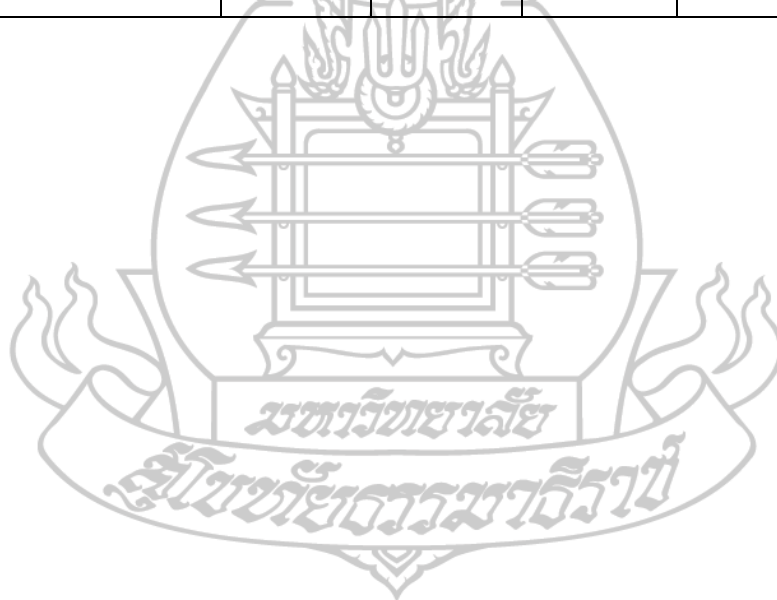
Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ					
ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	354	2	5	4.17	0.760
ท่านได้รับการขึ้นค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม	354	2	5	4.17	0.720
ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอกับค่าครองชีพของท่าน	354	1	5	3.92	0.831
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร					
ท่านมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา	354	2	5	4.21	0.679
บุคคลในองค์กรของท่านปฏิบัติงานร่วมกันได้ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	354	1	5	4.11	0.781
บุคคลในองค์กรของท่านสามารถเจรจาไกล่เกลี่ยเพื่อหาข้อยุติร่วมกันได้เมื่อเกิดปัญหา	354	1	5	4.05	0.779
ด้านนโยบายและการบริหาร					
การบริหารงานขององค์กรเป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้	354	2	5	4.23	0.631
องค์กรของท่านมีระบบงานที่มีประสิทธิภาพ	354	2	5	4.16	0.728
เมื่องานมีปัญหาผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจให้คำปรึกษาชี้แนะและร่วมแก้ไขเสมอ	354	2	5	4.24	0.722

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านสภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน					
สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เหมาะสมกับการทำงาน	354	1	5	3.89	0.826
อุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ มีสภาพดีและพร้อมใช้งาน	354	1	5	3.77	0.866
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น อินเทอร์เน็ต มีคุณภาพ เพียงพอต่อการใช้งาน	354	1	5	3.94	0.805
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
งานของท่านในปัจจุบัน มีความมั่นคง	354	2	5	4.47	0.630
ท่านคิดว่าองค์กรของท่าน มีความมั่นคงทั้งในปัจจุบัน และอนาคต	354	2	5	4.50	0.599
องค์กรของท่านมีภาพลักษณ์ ที่ดีและเป็นองค์กรที่มีความมั่นคง	354	2	5	4.33	0.682

Descriptive Statistics : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติ

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านคุณภาพงาน					
ผลการปฏิบัติงานของท่านถูกต้องครบถ้วนและได้มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้	354	3	5	4.28	0.575
ท่านวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ เพื่อให้งานมีคุณภาพ	354	3	5	4.34	0.595
ท่านศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น	354	3	5	4.27	0.610
ด้านปริมาณงาน					
ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม	354	1	5	3.94	0.803
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	354	2	5	4.29	0.606
ปริมาณงานขององค์กรเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร	354	1	5	3.82	0.933
ด้านเวลา					
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	354	3	5	4.32	0.592
ท่านคิดว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมกับเวลาที่กำหนด	354	1	5	4.07	0.792
ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้และความสามารถ เพื่อลดระยะเวลาการทำงานได้	354	2	5	4.22	0.626

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
ด้านค่าใช้จ่าย					
ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ประหยัด และคุ้มค่า	354	2	5	4.28	0.620
ท่านสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดได้	354	2	5	4.33	0.612
ท่านรู้สึกร่วมมีส่วนช่วยในการประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับองค์กรได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้า	354	1	5	4.27	0.692



One Way ANOVA : ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

Descriptives						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
ชาย	74	4.2860	0.52507	0.06104	4.1644	4.407
หญิง	268	4.1875	0.53489	0.03267	4.1232	4.2518
LGBTQ+	12	4.0069	0.43586	0.12582	3.7300	4.2839
Total	354	4.2020	0.53129	0.02824	4.1464	4.2575

ANOVA					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.035	2	0.518	1.843	0.160
Within Groups	98.606	351	2.281		
Total	99.642	353			

2. อายุ

Descriptives						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
20 – 26 ปี	16	4.0104	0.60160	0.15040	3.6898	4.3310
27 – 44 ปี	229	4.1852	0.54678	0.03613	4.1140	4.2564
45 – 59 ปี	103	4.2557	0.48003	0.04730	4.1618	4.3495
60 ปี	6	4.4306	0.50667	0.20685	3.8988	4.9623
Total	354	4.2020	0.53129	0.02824	4.1464	4.2575

ANOVA					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.262	3	0.421	1.496	0.215
Within Groups	98.380	350	0.281		
Total	99.642	353			

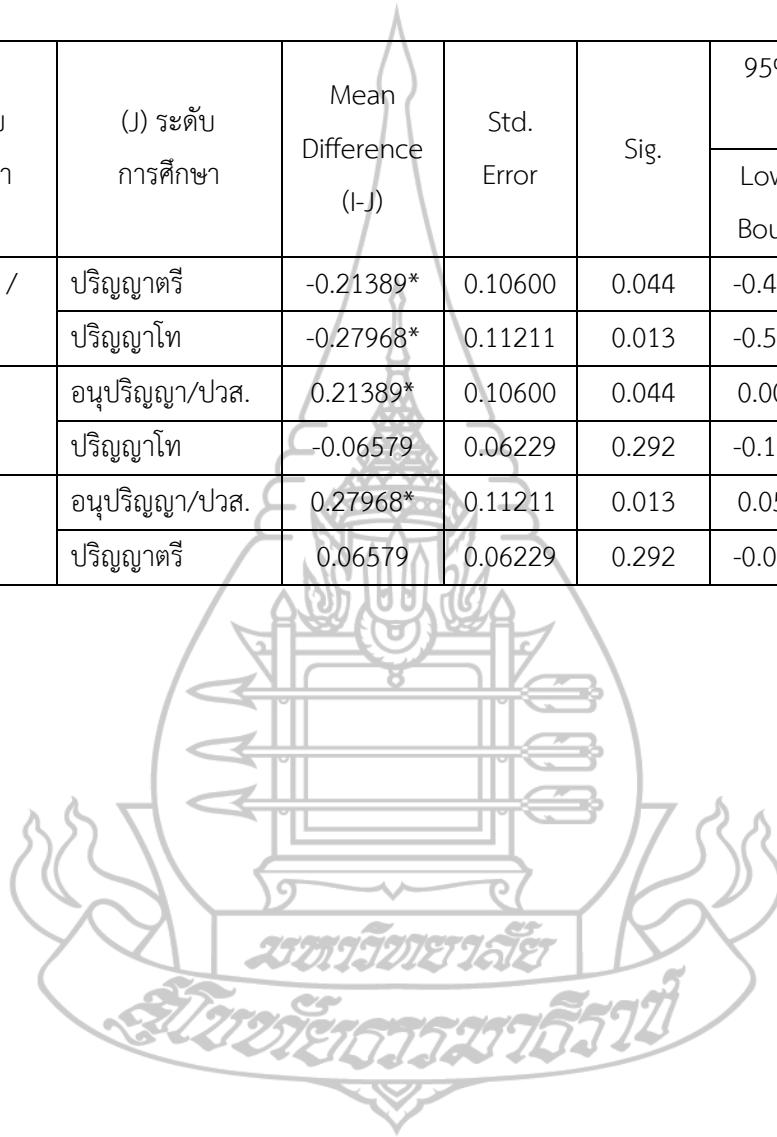
3. ระดับการศึกษา

Descriptives						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
อนุปริญญา / ปวส.	28	3.9851	0.55697	0.10526	3.7691	4.2011
ปริญญาตรี	219	4.1990	0.53300	0.03602	4.1280	4.2700
ปริญญาโท	107	4.2648	0.51022	0.04933	4.1670	4.3626
Total	354	4.2020	0.53129	0.2824	4.1464	4.2575

ANOVA					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.741	2	0.870	3.121	0.045
Within Groups	97.901	351	0.279		
Total	99.642	353			

Post Hoc Tests

Multiple Comparisons						
Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
LSD						
(I) ระดับ การศึกษา	(J) ระดับ การศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
อนุปริญญา / ปวส.	ปริญญาตรี	-0.21389*	0.10600	0.044	-0.4224	-0.0054
	ปริญญาโท	-0.27968*	0.11211	0.013	-0.5002	-0.0592
ปริญญาตรี	อนุปริญญา/ปวส.	0.21389*	0.10600	0.044	0.0054	0.4224
	ปริญญาโท	-0.06579	0.06229	0.292	-0.1883	0.0567
ปริญญาโท	อนุปริญญา/ปวส.	0.27968*	0.11211	0.013	0.0592	0.5002
	ปริญญาตรี	0.06579	0.06229	0.292	-0.0567	0.1883



4. ตำแหน่งงาน

Descriptives						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
นักจัดการงานทั่วไป	109	4.2255	0.48330	0.04629	4.1338	4.3173
นิติกร	109	4.1567	0.53500	0.05124	4.0552	4.2583
นักวิชาการพัสดุ	15	4.1056	0.66104	0.17068	3.7395	4.4716
นักวิชาการเงินและบัญชี	27	3.3704	0.52924	0.10185	4.1610	4.5797
เจ้าพนักงานคดี	10	4.2917	0.37320	0.11801	4.0247	4.5586
เจ้าพนักงานธุรการ	84	4.1825	0.57611	0.06286	4.0575	4.3076
Total	354	4.2020	0.53129	0.02824	4.1464	4.2575

ANOVA					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.301	5	0.260	0.921	0.468
Within Groups	38.341	348	0.283		
Total	99.642	353			

5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

Descriptives						
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean	
					Lower Bound	Upper Bound
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	146	4.1809	0.57414	0.4752	4.0870	4.2748
6 -10 ปี	85	4.1990	0.53299	0.05781	4.0841	4.3140
11 – 15 ปี	48	4.1146	0.47472	0.06852	3.9767	4.2524
16 – 20 ปี	20	4.2708	0.43836	0.09802	4.0657	4.4760
21 – 25 ปี	20	4.1125	0.47084	0.10528	3.8921	4.3329
26 ปีขึ้นไป	35	4.4286	0.45516	0.07694	4.2722	4.5849
Total	354	4.2020	0.53129	0.02824	4.1464	4.2575

ANOVA					
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2.484	5	0.497	1.779	0.116
Within Groups	97.158	348	0.279		
Total	99.642	353			

Regression : Enter ปัจจัยจูงใจ

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.2020	0.53129	354
ด้านความสำเร็จของงาน	4.4614	0.50796	354
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.1535	0.60528	354
ด้านลักษณะของงาน	4.1431	0.62493	354
ด้านความรับผิดชอบ	4.2137	0.60097	354
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.0122	0.721.65	354

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.793 ^a	0.629	0.624	0.32593

a. Predictors: (Constant), ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.668	0.159		4.191	<0.001		
	ด้านความสำเร็จของงาน	0.234	0.048	0.224	4.884	<0.001	0.508	1.968
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.106	0.047	0.120	2.247	0.025	0.372	2.686
	ด้านลักษณะของงาน	0.226	0.046	0.266	4.942	<0.001	0.368	2.716
	ด้านความรับผิดชอบ	0.118	0.048	0.134	2.462	0.014	0.362	2.762
	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.154	0.033	0.209	4.674	<0.001	0.533	1.875

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Regression : Enter ปัจจัยค้าจุน

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.2020	0.53129	354
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.0857	0.70199	354
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.1252	0.68461	354
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.2081	0.63450	354
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.8653	0.74836	354
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.4350	0.57736	354

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.792 ^a	0.627	0.622	0.32682

a. Predictors: (Constant), ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.946	0.143		6.609	<0.001		
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.125	0.036	0.165	3.421	<0.001	0.462	2.165
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.169	0.039	0.218	4.364	<0.001	0.428	2.335
	ด้านนโยบายและการบริหาร	0.132	0.045	0.158	2.915	0.004	0.365	2.737
	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.147	0.030	0.207	4.855	<0.001	0.591	1.692
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.208	0.042	0.226	5.000	<0.001	0.523	1.911

a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Regression : Enter ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.2020	0.53129	354
ด้านความสำเร็จของงาน	4.4614	0.50796	354
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.1535	0.60528	354
ด้านลักษณะของงาน	4.1431	0.62493	354
ด้านความรับผิดชอบ	4.2137	0.60097	354
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	4.0122	0.721.65	354
ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	4.0857	0.70199	354
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	4.1252	0.68461	354
ด้านนโยบายและการบริหาร	4.2081	0.63450	354
ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	3.8653	0.74836	354
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	4.4350	0.57736	354

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.852 ^a	0.726	0.718	0.28232
a. Predictors: (Constant), ด้านความสำเร็จของงาน, ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ, ด้านลักษณะของงาน, ด้านความรับผิดชอบ, ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน, ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ, ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร, ด้านนโยบายและการบริหาร, ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน, ด้านความมั่นคงในการทำงาน				

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0.154	0.148		1.038	0.300		
	ด้านความสำเร็จของงาน	0.194	0.043	0.186	4.494	<0.001	0.469	2.133
	ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.059	0.042	0.067	1.396	0.164	0.345	2.896
	ด้านลักษณะของงาน	0.158	0.040	0.185	3.905	<0.001	0.355	2.816
	ด้านความรับผิดชอบ	0.072	0.042	0.081	1.697	0.091	0.347	2.884
	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	0.002	0.033	0.003	0.063	0.950	0.399	2.506
	ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ	0.079	0.033	0.105	2.369	0.018	0.410	2.436
	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	0.067	0.036	0.086	1.864	0.063	0.375	2.667
	ด้านนโยบายและการบริหาร	0.048	0.041	0.057	1.153	0.250	0.330	3.034
	ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.131	0.027	0.185	4.911	<0.001	0.564	1.772
	ด้านความมั่นคงในการทำงาน	0.150	0.037	0.163	4.055	<0.001	0.495	2.020
a. Dependent Variable: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน								

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางชี่นินาถ หมายเหนียง
วัน เดือน ปี เกิด	25 พฤษภาคม 2536
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี
ประวัติการศึกษา	บช.บ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ พ.ศ. 2559
สถานที่ทำงาน	สำนักงานอัยการจังหวัดสมุทรสาคร
ตำแหน่ง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ

