

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

Factors related to performance of administrative officials
Under the District Attorney's office 9

เสาวลักษณ์ ฦ พัทลุง¹

บทคัดย่อ

รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 163 คน กรณียุทธศาสตร์จำนวนประชากรที่แน่นอน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ร้อยละ (Percentage) ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเป็นการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Tests) เพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านปัจจัยส่วนบุคคล และในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) โดยกำหนดค่าสถิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-40 ปี มีสถานภาพสมรส วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาในการทำงานปฏิบัติงานอยู่ที่ 5-10 ปี ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนอายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านการเจริญเติบโต ซึ่งความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยในการทำงาน, ข้าราชการธุรการ, ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent research report and research paper aimed to study the factors related to the performance of administrative officials Under the District Attorney's office 9 to study the relationship between personal factors and performance efficiency and motivation factors and efficiency in the performance of administrative officers Under the District Attorney's office 9. The sample group used in this study was 163 administrative officials Under the District Attorney's office 9. In case the population is known. That's for sure use questionnaires as a tool to collect data. The data were analyzed by using descriptive statistics, percentages, mean and standard deviation statistics in hypothesis testing Chi-Square Tests were used to find correlations with performance in personal factors and in terms of motivation factors for performance analyze the relationship between independent and dependent variables. By Pearson's Correlation method, the statistical value was statistically significant at the 0.05 level.

The results showed that most of the respondents were female, aged between 36-40 years, marital status. Bachelor's degree have monthly income at 15,001-25,000 baht. The duration of work is 5-10 years. The hypothesis test found that gender, education level, status, average monthly income. And the duration of work was not related to the efficiency of work. The age was related to the efficiency of work. The results of the analysis of the relationship of motivation factors for work performance and efficiency of work revealed that the motivation factor for work performance correlated with operational efficiency of administrative officials Under the District Attorney's office 9, in all 6 areas, namely, achievement in work The respect of others Interesting nature of work Responsibility Opportunity to progress growth aspect which the overall relationship is at a high level and were in the same direction with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Factors in work, administrative officer, Under the District Attorney's office

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะองค์กรภาครัฐราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล การกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงาน หรือเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการทำงานอย่างไรให้มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรต่างๆ ก็มีความเห็นตรงกันว่าองค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและการทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย จึงจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ดังนั้น องค์กรจึงควรมองหาปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่เป็นแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมในตัวบุคคล หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรให้ความร่วมมือ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ขององค์กรประสบความสำเร็จต่อไป

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาปัจจัยด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยด้านใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และนำข้อมูลไปพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีการวางแผนการปฏิบัติงานบุคลากรบุคคลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการครูการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการครูการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ประกอบไปด้วย 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่าง คือ สงขลา สตูล พัทลุง ตรัง บัตตานี ยะลา นราธิวาส จำนวน 250 คน การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการใชการคำนวณของทาโรยามาเน (Yamane 1973 หน้า 887) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 163 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในองค์กรการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการ โดยการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การจัดการเรื่องพฤติกรรม เป็นการกำหนดบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรการที่มีต่อความสำเร็จขององค์กรการในระยะยาว หรือการยอมรับว่าเป้าหมายขององค์กรการจะสามารถบรรลุถึงได้โดยอาศัยพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรการ หรือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมักพิจารณาจากการเปรียบเทียบระหว่าง ผลผลิตที่ได้ หักลบกับทรัพยากรที่ใช้ไป หรือเปรียบเทียบระหว่าง Output กับ Input ว่าในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรการ ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ มีลักษณะที่ควรปฏิบัติ ดังนี้ พีรญา ชื่นวงศ์ (2560, หน้า 94-95) มีความรวดเร็วในที่นี้เป็นการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว งานเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีความถูกต้องและแม่นยำให้งานออกมามีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยหรือน้อยที่สุด มีความรู้ การที่บุคลากรเป็นผู้มีองค์ความรู้ในงานที่ตนปฏิบัติเป็นอย่างดี โดยการศึกษาหาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา และสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้กับการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น มีประสบการณ์ การเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง จะทำงานที่ปฏิบัติเกิดความผิดพลาดน้อยลง เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ การคิดริเริ่มนำสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรการ เช่น คิดระบบการให้บริการที่ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน การบริหารงานแบบเชิงรุก

จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต้องเกิดจาก ความขยันหมั่นเพียร ความรับผิดชอบ และความเอาใจใส่ในงาน ประกอบกับการมีจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อ องค์กรการงานจึงจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรการที่กำหนดไว้

สมใจ ลักษณะ (2544, หน้า 10-13) กล่าวว่า ปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อการบรรลุผลสำเร็จของการดำเนินงาน ได้แก่

1. ปัจจัยด้านองค์กรการ การจัดการในองค์กรการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรการต้องเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในภาพรวมของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเสนอแนวคิดแนวปฏิบัติในวิธีการปรับปรุงการบริหารและการจัดการ การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การพัฒนาวัฒนธรรม ในองค์กรการ การบริหารบุคลากร และการสร้างแรงจูงใจเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รวมทั้งสภาพความพร้อมขององค์กรการในด้านอาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือในการปฏิบัติงาน เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร

2. ปัจจัยด้านบุคคล ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย ปรชัญญา และอุดมการณ์ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการทำงานอย่างจริงจัง และการสร้างความเชื่อมั่นให้กับตนเองต่อการปฏิบัติงาน

ไซมอน (Simon, 1960 อ้างถึงใน ควรรคิต ชโลธรรังสี, 2542) ได้กล่าวไว้ว่า งานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้พิจารณาจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ สามารถเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้ ประสิทธิภาพของงาน (Efficiency) ผลผลิต (Output) ปัจจัยนำเข้า (input) ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (satisfaction)

สมยศ นาวิการ (2543, หน้า 287) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ให้ความมุ่งหมายหรือทิศทางแก่พฤติกรรม เป็นพลังที่ริเริ่มกำกับและค้ำจุนพฤติกรรม และการกระทำส่วนบุคคล

เกรียงศักดิ์ เตจ๊ะวงศ์ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่มากระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ภายใต้พื้นฐานของความปรารถนาความต้องการ และจุดหมายสูงสุด ถ้าหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและจะมีความตั้งใจและทุ่มเทให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ

ทฤษฎีจิตวิทยาที่ อับราฮัม เอช. มาสโลว์ คิดขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1943 ในเอกสารชื่อ “A Theory of Human Motivation” Maslow ระบุว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ชั้น เริ่มจากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในชั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจากสิ่งที่ต้องการจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการชั้นสูงต่อไป ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐานด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและสังคม (Belonging and Love Needs)
4. ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs)
5. ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization)

ทฤษฎีการจูงใจ ของเฮอรัชเบอร์ก ได้ให้ความสำคัญกับปัจจัย สองประการ ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงาน ได้แก่ ตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษา 2 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น เป็นปัจจัยภายในที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยตัวกระตุ้นในการทำงานประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ ด้านการสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานมีความรู้สึกว่ามี

งานที่น่าสนใจ น่าทำ ด้านความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบต่อตนเองและงานของเขา ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ และ ด้านการเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่เกิดจากภายนอกที่จะช่วยรักษาให้พนักงานยังคงทำงานอยู่กับองค์กร ประกอบด้วย ด้านภาวะการณ์ทำงาน ด้านค่าตอบแทนการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านสถานภาพ และด้านการมีความมั่นคง

ผู้วิจัยจึงได้นำปัจจัยที่มีอิทธิพลจากแนวคิดและทฤษฎีที่ได้ศึกษามาตั้งกล่าว มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยต่างๆเหล่านี้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้มากน้อยเพียงใด และหากสำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด มีแนวคิดที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรก็จะทราบได้ว่าสามารถใช้ปัจจัยใดบ้างในการจูงใจผู้ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้สูงสุด

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ และนำเสนอกรอบแนวคิดการวิจัย ไว้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม 2565)
2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถหาจากสูตรการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของTaro Yamane (Yamane, 1973 หน้า 887)

จากการคำนวณพบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัยคือ 155 ตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างงานวิจัยในครั้งนี้เพิ่มขึ้นอีก 5% รวมทั้งสิ้นเป็น 163 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยใช้การศึกษาทฤษฎี แนวความคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ได้คำถามที่น่าเชื่อถือและครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นแบบมาตราส่วนการให้คะแนน (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนการให้คะแนน (Rating Scale) เช่นเดียวกับส่วนที่ 2 ของแบบสอบถาม

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทำการทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ 2 ส่วน คือ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ดังนี้

1. นำเครื่องมือวัดที่พัฒนาและสร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ในสาขาที่เกี่ยวข้องและตรวจสอบประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ โดยตรวจสอบความถูกต้องและความครอบคลุมของเนื้อหาที่ต้องการศึกษาได้เท่ากับ 0.98

2. หาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (try-out) ของแบบสอบถามโดยนำแบบทดสอบไปทำการทดลอง (Try out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยการหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดย วิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (coefficient) ตามแนวคิดของครอนบาค ได้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มตามความสะดวก (Convenience Sampling) การสุ่มตัวอย่าง เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยถือเอาความสะดวก และแจกแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google forms จำนวน 30 คน และนำข้อมูลประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (spss) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .953

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน เพื่อค้นหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้สถิติทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square Tests) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน เพื่อ ค้นหา ปัจจัยที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ใช้การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation) ในด้านปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อ ค้นหาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ได้แก่ ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงาน ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความรับผิดชอบ ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า ด้านการเจริญเติบโต โดยเกณฑ์การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์กำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย 5 ระดับ ของ (Best 1997:240) คือ 0.81-1.00 (มีความสัมพันธ์กันมาก) 0.51-0.80 (มีความสัมพันธ์กันปานกลาง) 0.21-0.50 (มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือต่ำ) 0.01-0.20 (มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก) 0.00 (ไม่มีความสัมพันธ์กัน)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า กลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวนทั้งหมด 163 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 จำแนกตามสถานภาพพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพ สมรส จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 61.35 จำแนกตามวุฒิการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 73.01 จำแนกตามรายได้ต่อเดือนพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 41.71 จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5-10 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.11

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ส่วน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของมีข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงาน , ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น , ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ , ด้านความรับผิดชอบ , ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโต ซึ่งความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ซึ่งมีอายุระหว่าง 36-40 ปี สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001-25,000 บาท ระยะเวลาในการทำงานปฏิบัติงานอยู่ที่ 5-10 ปี พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ส่วน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. เพศ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ นรวิชัย สมฤทธิ์(2557) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบานอำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยาผลการศึกษา โดยรวมพบว่า ปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อายุ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พฤทธิสิทธิ์ อุทุม (2559) ได้ศึกษาพบว่า อายุของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสระแก้วต่างกัน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นรวิชัย สมฤทธิ์(2557) ได้ศึกษาพบว่า อายุที่ แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล เชียงบาน เฉพาะในด้านกรมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุนิสา สงบเงียบ (2551) ได้ศึกษาพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ ต่างกันมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท มิน อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ได้ศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันท์สง่า (2561) ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พระมหาคณาธิป จันท์สง่า (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ได้ศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจในกาปฏิบัติงาน พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงาน , ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น , ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ , ด้านความรับผิดชอบ , ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโต ซึ่งความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนี้

1. ด้านการสัมฤทธิ์ผลในงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตามเกณฑ์ ที่กำหนดไว้ ผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาและมีผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เกรียงศักดิ์ เดชะวงศ์ (2553, หน้า 22) กล่าวว่า แรงจูงใจ เป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมา โดยมีเป้าหมายและทิศทางที่แน่นอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เพื่อตอบสนองความต้องการที่มีอยู่ภายใต้พื้นฐานของความปรารถนาความต้องการ และจุดหมายสูงสุด ถ้าหากเงื่อนไขเหล่านี้ถูกกระตุ้นให้ได้รับการตอบสนอง บุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมออกมาอย่างเต็มความสามารถและจะมีความตั้งใจและทุ่มเทให้การปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จ

2. ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ได้รับมอบหมายงานและปริมาณงานที่รับผิดชอบได้เหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถแสดงความคิดเห็นในงานที่ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ และได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษา พบว่าปัจจัยการจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกับประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์(2558)

ได้ศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ด้านการเจริญเติบโต มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ องค์การมีหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าตอบแทนอย่างชัดเจน ในการปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้นและบุคลากรได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมพัฒนาทักษะในส่วนของงานที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ธนย์ชนก ธิติพงษ์วัฒน์ (2552) ได้ศึกษา งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ส่วนมากแล้วพนักงานของกฟผ. มีความผูกพันและจงรักภักดีและมี ความเชื่อมั่นในความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์การรวมทั้งพนักงานมีความรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ และด้านทักษะของกฟผ. มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน ด้านประสิทธิผล ด้านระดับประสิทธิภาพ และพฤติกรรมในการทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4. ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เป็นบุคคลที่มีรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานและมีโอกาสที่จะเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเต็มที่และผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานได้มอบงานพิเศษหรืองานสำคัญให้ปฏิบัติจนเป็นที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษาพบว่า ด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกับประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพอใจกับลักษณะงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ องค์การมีการแบ่งขอบเขตความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน งานที่ได้รับมอบหมายสามารถใช้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีอิสระในการทำงานและองค์การเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาทักษะความรู้และความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาริน ปฏิเมธีภรณ์ (2556) ได้ศึกษา พบว่า ปัจจัยการจูงใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท ขนส่งอากาศของเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงาน ด้าน

ความสำเร็จของงาน และด้านการยอมรับนับถือ ส่งผลกับประสิทธิภาพไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. ด้านโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 อยู่ในระดับมาก และเป็นไปในทิศทางเดียวกันในเชิงบวก กล่าวคือ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงในอนาคต มีโอกาสที่จะรับผิดชอบงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถและองค์การมีการประเมินผลงานของบุคลากรเพื่อมาประกอบการพิจารณาการตัดสินใจเลื่อนขั้นอย่างยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์(2558) ได้ศึกษาพบว่า การได้รับการยอมรับในผลงาน ความรับผิดชอบงาน ลักษณะของงานที่ทำ ความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน สภาพแวดล้อม ค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีผลต่อประสิทธิภาพในการทําน ใน ทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ควรทำการศึกษาและวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจงและมีความละเอียดมากยิ่งขึ้น สามารถนำไปวิเคราะห์ และนำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาระบบการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ได้อย่างแท้จริง

2. ควรทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในพื้นที่อื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ทราบข้อมูลที่หลากหลายของประชากรในแต่ละภาค ว่ามีความเหมือน หรือแตกต่างกันอย่างไร แล้วนำไปปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารงานบุคคล

3. ควรมีการศึกษาวิจัยอย่างต่อเนื่อง เพราะความคิดเห็นของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ในแต่ละช่วงเวลามีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

เอกสารอ้างอิง

เกรียงศักดิ์ เตชะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 10 (เชียงใหม่),มหาวิทยาลัยเชียงใหม่:เชียงใหม่.

ควรคิด ชโลธรรังสี.(2542). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาวิชาการ. จังหวัดอุบลราชธานี. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี.
- ดาริน ปฏิเมธีภรณ์. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทขนส่งอากาศเอกชนแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร ,
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ศรีนครินทร์วิโรฒ .
- ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg .(2555). ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565,
จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208291>
- ทฤษฎี มาสโลว์ ลำดับขั้นความต้องการ Maslow's hierarchy of needs .
ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565,จาก <http://thewisdom.co/content/maslow-hierarchy-of-needs/>
เทคนิคการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรของ Best(1997) . ค้นเมื่อ 25 เมษายน 2565 ,จาก
<https://www.stou.ac.th/offices/ore/info/cae/uploads/pdf/636366560441132172.pdf>
- ธัญชนก ธิติพงษ์วิวัฒน์.(2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงานการ
ไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ .
มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ .มหาบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- นรวิษณุ สมฤทธิ์. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน
องค์การบริหารส่วนตำบลเชียงบาน อำเภอเชียงคำ จังหวัดพะเยา.
- พระมหาดนาริพ จันทร์สง่า. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- มานิช สุขฤกษ์และคณะ. (2544). ประสิทธิภาพต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ :ศึกษาเฉพาะกรณี
เขตอำเภอเมืองชลบุรีจังหวัดชลบุรี.วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต.บัณฑิตวิทยาลัย:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- พฤติสิทธิ์ อุทุม. (2559). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วน
จังหวัดสระแก้ววิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ,สาขาวิชาการบริหารทั่วไป,
บริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พีรญา ชื่นวงศ์ .(2560). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการ
ขนส่งในจังหวัดเชียงราย.
- สมยศ นาวิการ. (2540). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์
ผู้จัดการ.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ :คณะวิทยาการ
จัดการ,มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- สถิต คำลาเลี้ยง.(2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ : ศึกษาเฉพาะกรณีกอง
การบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ,สาขารัฐศาสตร์ ,บัณฑิต
วิทยาลัย , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุนิสา สงบเจียบ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท มิน
อิก เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏ: พระนครศรีอยุธยา.

สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์.(2558).ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสาย
เทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

Yamane,T. (1973). Statistics on Introductory Analysis: Aoyama Gakuin University Tokyo.
New York: Harper & Row.