

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดย

พัชรี ง้าวไข่น้ำ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2567



MOTIVATION AFFECTION WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL OF OFFICE OF PROPERTY MANAGEMENT, OFFICE OF THE ARRORNEY GENERAL

BY

PATCHAREE NGAWKHAINAM

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2024

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด**
MOTIVATION AFFECTION WORK EFFICIENCY OF PERSONNEL OF OFFICE OF PROPERTY MANAGEMENT, OFFICE OF THE ARRORNEY GENERAL

โดย พัชรี ง้าวไข่น้ำ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2567

.....
(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ
รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ
รศ.ดร.จีระ ประทีป

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา
ร.ศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาจากกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช ประธานกรรมการสอบ รศ.ดร.จีระ ประทีป กรรมการสอบ ที่ได้กรุณาชี้แนะการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้สมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และให้การสนับสนุนแนวทางที่ถูกต้อง จนสำเร็จเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณ ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตเป็นอย่างยิ่งที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้อันมีค่าและให้คำปรึกษาในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้สำเร็จได้ด้วยดีขอขอบพระคุณ นายโพธิบูรพ์ จรัญรัตนศรี นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารทรัพย์สิน นายสุเมธ อินสุข นิติกรชำนาญการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด 4 และนางสาวบุปผา หมื่นศรีพรม นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพย์สิน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง และจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้ข้อมูลทุกท่านที่กรุณาสละเวลาในการตอบแบบสอบถามและกรุณาให้สัมภาษณ์ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จได้ รวมถึงขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่ให้การสนับสนุนทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ให้สำเร็จทันตามระยะเวลาที่กำหนด

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ไม่มากก็น้อยต่อผู้ที่สนใจและสามารถนำไปต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไป

พัชรี ง้าวไข่น้ำ
ผู้วิจัย

6610214 : พัชรี ง้าวไข่น้ำ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ1) ศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 63 คน ได้มาจากการใช้สูตรของ Taro Yamane เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 5 คน ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาสรุปผลและอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับค่อนข้างสูง (r = 0.748) โดยแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรที่ได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสมคือ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และ สภาพการทำงาน จึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้เกี่ยวข้องจึงควรให้ความสำคัญในปัจจัยดังกล่าว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 116 หน้า)

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

6610214 : Patcharee Ngawkhainam

Independent Study Title : Motivation Affection Work Efficiency of Personnel of Office of Property Management, Office of the Arrorney General

Program : Master of Public Administration

Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Pathan Suvannamongkol, Ph.D.

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the motivational and work efficiency level 2) comparing work efficiency classified by personal information 3) study the relationshiop between Motivation and work efficiency of Office of Property Management, Office of the Arrorney General. This study employed both qualitative and quantitative research approaches. For the quantitative research, questionnaires were used as a research instrument to collect data from 63 samples selected using Yamane's formula. The analysis data were processed using percentage, mean, t-test, f-test, one-way ANOVA and Pearson correlation. For the qualitative research, interviews were conducted with 5 key informants and descriptive data synthesis to provide an overall analysis

The results showed that 1) the over all of motivation and work efficiency level a was very high 2) personal factors differences in terms of a sex age status education and period of work affected the work efficiency not differences 3) The overall of motivation was related with work efficiency on a high level in the same direction ($r = 0.748$). The Motivation in terms of career advance in status was relationship with work efficiency on very high level. The results of qualitative method found that the personal who get appropriate motivation including : success in work, respect, job description, work responsibilition, career advancement, compensation, management polity, command and work condition was result to work efficiency. Therefore, execute should give importance to all factors for increase more work efficiency

(Total 116 pages)

Keywords : Motivation, Work Efficiency, Office of Property Management, Office of the Arrorney General.

สารบัญ

		หน้า
กิตติกรรมประกาศ		**ก**
บทคัดย่อภาษาไทย		**ข**
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ		**ค**
สารบัญ		**ง**
สารบัญตาราง		**ช**
สารบัญรูป		**ญ**
บทที่ 1	**บทนำ**	**1**
	1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
	1.2 คำถามการวิจัย	3
	1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
	1.4 สมมติฐานการวิจัย	4
	1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	4
	1.6 ขอบเขตการวิจัย	6
	1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
	1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	10
บทที่ 2	**ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง**	**11**
	2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	11
	2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ	12
	2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	20
	2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	23
	2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	30

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 3	**ระเบียบวิธีการวิจัย**	**37**
	3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
	3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	39
	3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
	3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4	**ผลการวิจัย**	**46**
	4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	46
	4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	49
	4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	59
	4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	64
	4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)	70
	4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	72

สารบัญ (ต่อ)

		หน้า
บทที่ 5	**สรุปผลและข้อเสนอแนะ**	**77**
	5.1 สรุปผลการวิจัย	77
	5.2 อภิปรายผลการศึกษา	83
	5.3 ข้อเสนอแนะ	91
บรรณานุกรม		**92**
ภาคผนวก		**94**
ภาคผนวก ก	แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	95
ภาคผนวก ข	รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย	105
ภาคผนวก ค	ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม	107
ภาคผนวก ง	ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม	111
ภาคผนวก จ	หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย	114
ประวัติผู้วิจัย		**116**

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ	47
4.2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ	47
4.3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ	47
4.4	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา	48
4.5	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	48
4.6	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สินสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามค่าตอบแทน (เงินเดือนรวมค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการอื่นๆ)	49
4.7	แสดงผลการวิเคราะห์ระดับแรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	50
4.8	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน	51
4.9	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.10	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน	53
4.11	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ	54
4.12	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	55
4.13	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทน	56
4.14	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายการบริหาร	57
4.15	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา	57
4.16	ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน	58
4.17	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	59
4.18	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.19	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน	61
4.20	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านระยะเวลา	62
4.21	ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความคุ้มค่า	63
4.22	การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด	64
4.23	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ	65
4.24	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ	66
4.25	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา	67
4.26	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	68
4.27	ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามเงินเดือน	69
4.28	การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน	70

สารบัญรูป

หน้า

รูปที่

1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 5

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญ

การบริหารราชการแผ่นดินภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งกำหนดใน หมวด 16 การปฏิรูปประเทศ มาตรา 257 ข. ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (5) ให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานแต่ละบุคคล มีความซื่อสัตย์สุจริต กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยคิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีความคิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานและการบริหารราชการแผ่นดินเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีมาตรการคุ้มครองป้องกันบุคลากรภาครัฐจากการใช้อำนาจโดยไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา มาตรา 65รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกันเพื่อให้เกิดเป็นพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว โดยยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 – 2580) ในประเด็นยุทธศาสตร์ ด้านที่ 6 การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ข้อ 3 บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่น และเป็นมืออาชีพ (1) ภาครัฐมีการบริหารกำลังคนที่มีความคล่องตัว ยึดระบบคุณธรรม (2) บุคลากรภาครัฐยึดค่านิยมในการทำงานเพื่อประชาชน มีคุณธรรม และมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ นโยบายเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด (1) นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล (2) ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี

ดังนั้น การบริหารองค์กรภาครัฐจึงควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรนำไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หากทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพส่งผลให้การดำเนินงาน

ขององค์กรบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ในทางกลับกันหากองค์กรขาดทรัพยากรบุคลากรที่มีคุณภาพ เป็นเรื่องยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรขาดประสิทธิภาพ สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาขององค์กรที่ไม่สามารถสร้างบุคลากรให้เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพขึ้นมาได้ องค์กรจึงมีปัญหาด้านบุคลากร เปลี่ยนสายงาน โอน ย้าย และลาออก เพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง เปลี่ยนหน่วยงานหรือเปลี่ยนองค์กรใหม่ ทั้งนี้ ควรคำนึงถึงแรงจูงใจของบุคลากร ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคคลากรเป็นการช่วยสร้างความสมดุลในการบริหารงานในองค์กรให้มีประสิทธิภาพอย่างยั่งยืน

บุคลากรในหน่วยงานภาครัฐถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งแต่ละคนก็มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน เป็นต้น ซึ่งอาจมีผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร ตัวอย่างเช่น หากหน่วยงานมีการรับสมัครบุคลากรใหม่ๆ เข้ามาทำงานในจำนวนมาก ด้วยปัจจัยด้านอายุ ด้านประสบการณ์การทำงาน ด้านเงินเดือน หรือความแตกต่างด้านเพศ คือ เพศชายอาจทำงานได้รวดเร็วกว่าเพศหญิง หรือเพศหญิงทำงานมีความละเอียดรอบคอบมากกว่าเพศชาย ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลเหล่านี้อาจมีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานขององค์กรได้

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจเป็นสิ่งเร้าและแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการนำไปสู่การแสดงออกทางพฤติกรรม และยังทำให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมแล้วจะเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรสร้างผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ สามารถดึงศักยภาพของตัวเองออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่เต็มความสามารถ และเต็มใจปฏิบัติงานให้องค์กรต่อไป ที่กล่าวมาข้างต้นคือผลดีของแรงจูงใจ แต่หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมก็อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรได้เช่นกัน เช่น บุคลากรไม่พอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความท้อแท้ ขาดกำลังใจ รู้สึกเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ทำให้การปฏิบัติงานขาดคุณภาพ ไม่มีประสิทธิภาพ อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน การแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบตามมาก็เป็นได้ ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์กร องค์กรเกิดความเสียหาย ดังนั้น หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เช่น แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน เป็นต้น องค์กรก็จะได้บุคลากรที่เป็นคนดี คนเก่ง คนมีคุณภาพ และสามารถธำรงรักษาคนที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปได้

สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดได้กำหนดกรอบการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุไปสู่เป้าหมายและนโยบายสำคัญขององค์กร นอกจากการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแล้วในแต่ละปีงบประมาณยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำนวน 2 รอบ เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายบุคลากรเพื่อไปปฏิบัติงานต่างจังหวัด ซึ่งหากผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่ำ หรือผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำ หรือบุคลากรโยกย้ายไปปฏิบัติราชการอยู่ต่างจังหวัดในจำนวนมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้น จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมีส่วนสำคัญ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเพื่อเป็นแรงผลักดัน แรงขับเคลื่อนให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานอย่างมีศักยภาพ อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อีกทั้งยังช่วยธำรงรักษาคนดี คนเก่ง คนมีความสามารถให้ปฏิบัติงานต่อไปได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และเพื่อเพิ่มแรงจูงใจให้กับบุคลากรให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง จะเป็นประโยชน์ในการนำไปใช้เพื่อช่วยส่งเสริมพัฒนางานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บรรลุเป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1.เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูง

1.2.2 เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.3 คำถามวิจัย

1.3.1 ระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สินอยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดที่ต่างกันอย่างไร

1.3.3 แรงจูงใจใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

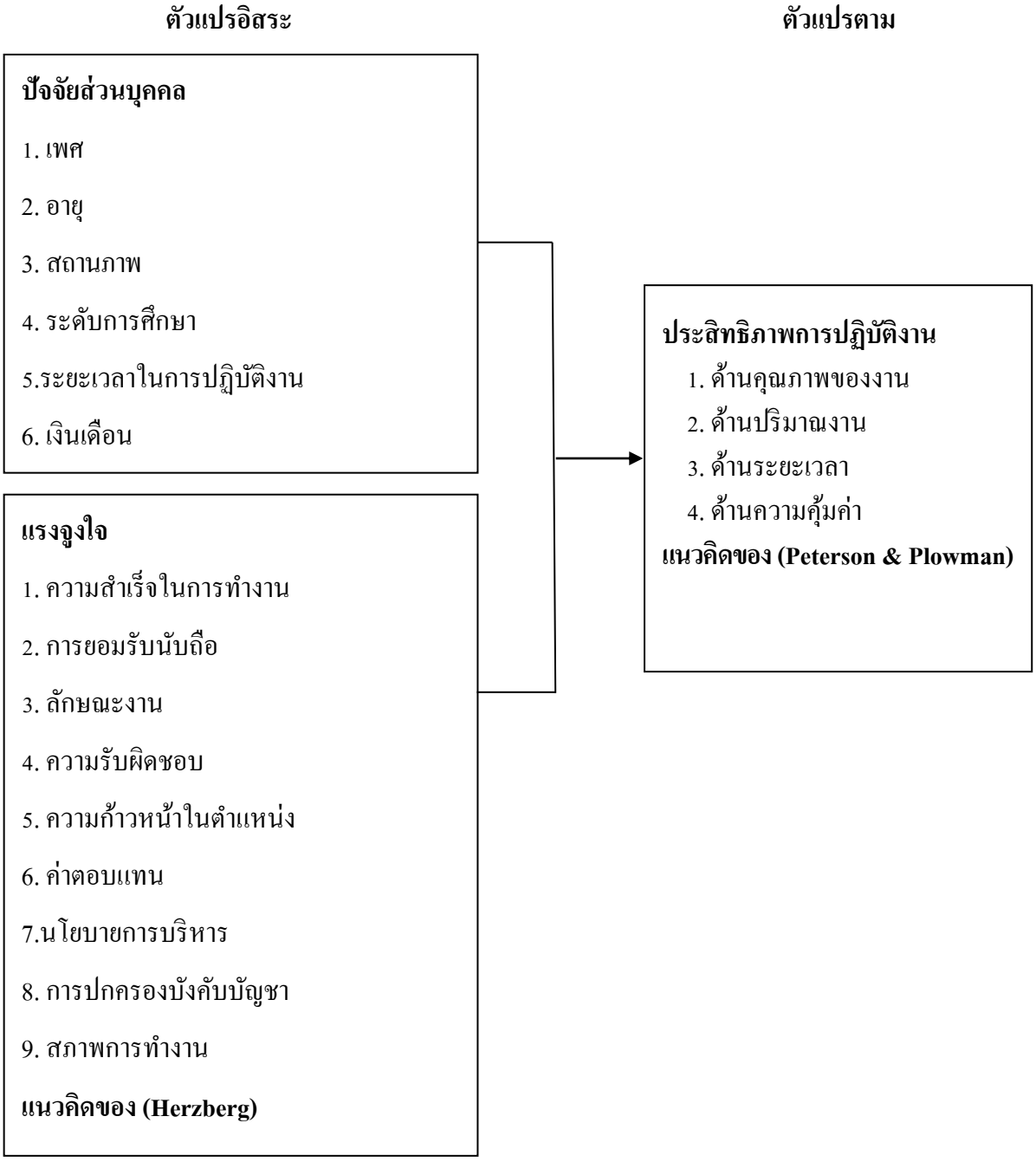
1.4 สมมติฐานของการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยใช้แนวคิดแรงจูงใจของ (Herzberg) และแนวคิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ (Peterson & Plowman) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 63 คน และเชิงคุณภาพ Qualitative Research กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย จำนวน 5 คน เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการดำเนินวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในการศึกษาได้แก่บุคลากรของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 75 คน ประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน นักวิชาการพัสดุ จำนวน 57 คน นิติกร จำนวน 4 คน นักจัดการงานทั่วไป จำนวน 2 คน เจ้าพนักงานธุรการ 5 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน จ้างเหมา จำนวน 5 คน (ข้อมูลสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 1 ธันวาคม 2567)

ขอบเขตด้านเวลา การดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน – ธันวาคม 2567

ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้แนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย แรงจูงใจ ของ (Herzberg) และแนวคิดประสิทธิภาพ ของ(Peterson & Plowman)

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

สำนักบริหารทรัพย์สิน หมายถึง สำนักงานภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

1) กลุ่มบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไปของสำนักบริหารทรัพย์สิน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล งานเลขานุการและการประชุม งานแผน โครงการและงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี งานอาคารสถานที่ พัสดุ ยานพาหนะ งานด้านสถิติ ข้อมูล สารสนเทศและผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ผลงานของ

สำนักบริหารทรัพย์สิน รวมไปถึงการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา หรือแนะนำด้านการบริหารทรัพย์สิน

2) กลุ่มพัฒนาระบบแผนงานและยุทธศาสตร์ ปฏิบัติงานด้านการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบงานพัสดุ พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานพัสดุ ปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มจัดการพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ วัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับงานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างบริการ จ้างเหมาบริการ ดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4) กลุ่มงานจัดจ้างก่อสร้างอาคารและงานสาธารณูปโภค ดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างและงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง งานจ้างที่ปรึกษา งานบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงยานพาหนะ จ้างบริการและจ้างเหมาบริการที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5) กลุ่มควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและดูแลพัสดุ รวมถึงการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การยืม การตรวจสอบ การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับงานต่อทะเบียนและใบอนุญาตรถยนต์ราชการและงานต่อ ทะเบียนใบอนุญาตครุภัณฑ์ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6) กลุ่มบริหารสัญญา ดำเนินการติดตาม เร่งรัดงานจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ลงนามสัญญาแล้ว ดำเนินการให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไขปัญหา ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชุม และร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ดำเนินการให้คำคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7) กลุ่มคดีและกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสัญญา การรวบรวมข้อมูล พิจารณา สรุปข้อเท็จจริง ความเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ ตอบข้อหารือด้านกฎหมาย ระเบียบพัสดุ ดำเนินการ ให้

คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมา ที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ในตำแหน่ง ดังนี้

1) ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน

2) นิติกร ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ

3) นักวิชาการพัสดุ ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ

4) นักจัดการงานทั่วไป ระดับ ปฏิบัติการ ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ ทรงคุณวุฒิ

5) เจ้าพนักงานธุรการ ระดับ ปฏิบัติงาน ชำนาญงาน อาวุโส ทักษะพิเศษ

6) พนักงานราชการ

7) จ้างเหมาบริการ (ลูกจ้าง)

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน

แรงจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง แรงผลักดัน แรงกระตุ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พึงพอใจในตำแหน่งสายงาน ทำให้รักในงานที่ปฏิบัติอยู่ รักในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งแรงจูงใจ แรงผลักดัน แรงกระตุ้นเหล่านี้จะทำให้บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย

1) ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จสมบูรณ์ของงาน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานได้ ให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี การปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย ตรงตามกำหนดระยะเวลา

2) การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับ การได้รับการชมเชย การยกย่อง ชื่นชม รวมถึงความไว้วางใจ จากผู้บังคับบัญชา และจากเพื่อนร่วมงาน

3) ลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน งานมีความท้าทาย รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น

4) ความรับผิดชอบ หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายงานแล้วสามารถบริหารงานได้ด้วยตัวเอง มีการจัดลำดับความสำคัญของทำงาน มีความอิสระในการปฏิบัติงานสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หมายถึง มีความก้าวหน้าในตำแหน่งสายงาน ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนที่เหมาะสม มีโอกาสพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เพิ่มขึ้นในวิชาชีพจากการปฏิบัติงาน รวมถึงได้รับเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

6) ค่าตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เงินค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการ อื่น ๆ ซึ่งได้รับเป็นรายเดือน

7) นโยบายการบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร ระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และมีความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ

8) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหาร เป็นผู้ให้อิสระในการปฏิบัติงาน สามารถให้คำแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ และมอบหมายงานอย่างมีความยุติธรรม

9) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมสิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวผู้ปฏิบัติงาน เช่น สถานที่มีความสะอาด มีความปลอดภัย วัสดุและอุปกรณ์การทำงานครบถ้วนเพียงพอตามความต้องการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาสำเร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องของงาน ระยะเวลาความสำเร็จของงานแล้วเสร็จตามแผน ตามเป้าหมายหรือตามตัวชี้วัด

คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว และถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และหนังสือที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติเป็นอย่างดี และมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสมเป็นไปตามเป้าหมาย เป็นไปตามกำหนดเวลาการแล้วเสร็จ โดยมีการวางแผนบริหารจัดการเวลา และสามารถแก้ไขปัญหาได้เมื่อได้รับมอบหมายงานเพิ่มขึ้น

ระยะเวลา (Time) หมายถึง ห้วงเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนและเหมาะสม มีการบริหารเวลา อีกทั้งมีการเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงได้เร็วยิ่งขึ้น รวมถึงการลดขั้นตอนความซับซ้อนในการปฏิบัติงานเพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงเร็วยิ่งขึ้น

ความคุ้มค่า (Cost) หมายถึง การใช้จ่ายงบประมาณให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์แก่ทางราชการ การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด รวมถึงการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุง

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 ทำให้ได้สารสนเทศด้านแรงจูงใจ เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือผู้ที่สนใจสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อพัฒนาบุคลากรและองค์การให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

1.8.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลเพื่อสนับสนุนและเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1.8.3 สามารถนำความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด นำไปเป็นแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรได้

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง / ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.1 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

Schiffman & Kanuk (2007) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ และศาสนา ซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมของแต่ละบุคคล

Cohen & Uphoff (1980) ได้ให้ความหมายว่า ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1) เพศ คือ ลักษณะทางชีวภาพของบุคคล ซึ่งแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไป จึงกำหนดด้วยตัวปัจจัยเพศ

2) อายุ คือ ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละคน การมีวุฒิภาวะ ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจใน ในการที่จะเลือกวิธีการที่เหมาะสม หรือทางเลือกแนวทางหรือวิธีการปฏิบัติที่ดีกว่า

3) ระดับการศึกษา คือ พื้นฐานสำคัญของของภูมิความรู้ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการตัดสินใจกับเหตุการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการมีทัศนคติ และการมีเหตุผลด้วย

4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน คือ การแสดงให้เห็นถึงว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลนั้นเป็นผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และมีความชำนาญในด้านนั้นๆ เมื่อเคยปฏิบัติหรือเคยผ่านเหตุการณ์นั้นๆ มาแล้ว

5) เงินเดือน คือ รายได้ที่ได้รับประจำเดือน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์อื่นๆ อาจเป็นตัวแสดงสถานะทางสังคมและเศรษฐกิจด้วย

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลตามแนวความคิดทฤษฎีของ Cohen & Uphoff (1980) ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ทั้งนี้ได้เพิ่มปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพ เนื่องจาก เห็นว่ามีปัจจัยส่วนบุคคลสถานภาพก็มีความสำคัญ ซึ่งอาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สถานภาพโสดอาจสามารถเสียสละเวลาได้มากกว่าสถานภาพสมรสก็อาจเป็นไปได้

2.2 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจ ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 หมายถึง “ชักนำหรือเกลี้ยกล่อมเพื่อให้เห็นคล้อยตาม”

Kidd (1973) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “to move” อันมีความหมายว่า “เป็นสิ่งที่โน้มน้าวหรือมักชักนำบุคคลเกิดการกระทำหรือปฏิบัติการ (To move a person to a course of action)

Walter (1978) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Lovell (1980) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคล เกิดความมานะพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ

McShane and Glinow (2016) ได้ กล่าวถึง แรงจูงใจ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผลมาจากปัจจัยภายในและภายนอกหรืออิทธิพลที่เกี่ยวข้องกัน โดยมีความสัมพันธ์จากปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ค่านิยม ความคิดเห็นภายในตนเองความเข้าใจอารมณ์ ทัศนคติ และความเชื่อ ล้วนเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลลัพธ์ของแต่ละบุคคล หากปัจจัยใดมีการลดลงจะส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลงตามไปด้วย

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ให้ความหมายว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีการตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นนั้น เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่ตัวบุคคล และองค์กรตั้งไว้

วัชระ แย้มชู (2563) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับแรงกระตุ้นให้สามารถแสดงพฤติกรรมในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีพลัง มีคุณค่า มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งแสดงออกถึงความตั้งใจ ความทุ่มเท และความพยายาม หรือพลังภายในของตนเองเพื่อต้องการ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ได้ให้ความหมายว่า การจูงใจ หมายถึง สิ่งใด ๆ ก็ตามที่เป็นแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมด้วยความเต็มใจ ความทุ่มเท ความพยายามในการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ให้ความหมายว่า แรงจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใด อย่างหนึ่งออกมา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ซึ่งมีทั้งแรงจูงใจภายในตัวบุคคลที่มีความพึงพอใจต่อการแสดงพฤติกรรมนั้น ๆ เนื่องจากพฤติกรรมดังกล่าวสามารถตอบสนองความพึงพอใจของตนเองได้ และแรงจูงใจจากภายนอก เป็นการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้เกิดการยอมรับจากผู้อื่น หรือเพื่อรางวัล ผลตอบแทน

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งโน้มน้าว แรงผลักดัน และการกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความต้องการ เกิดความพยายาม ทำให้บุคคลแสดงออกทางพฤติกรรม เช่น การใฝ่เรียนรู้ เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความทุ่มเท เสียสละเวลา เกิดการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ซึ่งนำไปสู่การประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการ

2.2.2 ลักษณะของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมี 2 ลักษณะ คือ

1) แรงจูงใจภายใน Intrinsic motives

แรงจูงใจภายในเป็นสิ่งผลักดันจากภายในตัวบุคคล ซึ่งอาจจะเป็นเจตคติ ทัศนคติ ความคิด ความสนใจ ความตั้งใจ การมองเห็นคุณค่า ความพึงพอใจ ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร เช่น บุคคลมีความพึ่งพอใจในองค์การที่ทำงานอยู่เพราะทำให้มีความมั่งคงทางหน้าที่การงาน มีความเจริญก้าวหน้าทางหน้าที่ เป็นต้น

2) แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motives)

แรงจูงใจภายนอกเป็นสิ่งผลักดันภายนอกตัวบุคคลที่มากระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาจจะเป็นการได้รับรางวัล เกียรติยศชื่อเสียง คำชมเชย หรือการยกย่อง แรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวร เป็นเพียงช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่ง ซึ่งบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองสิ่งจูงใจดังกล่าวเฉพาะกรณีที่ต้องการสิ่งตอบแทนเท่านั้น เช่น การตั้งใจทำงานเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย และได้รับคำชื่นชมจากหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ที่มาของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีที่มาจากหลายสาเหตุด้วยกัน เช่น อาจจะเนื่องมาจากความต้องการ หรือแรงขับหรือสิ่งเร้า หรืออาจเนื่องมาจากการคาดหวัง หรือจากการเก็บกดที่ไม่รู้ตัว การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรม ซึ่งไม่มีกฎเกณฑ์ที่แน่นอน เพราะพฤติกรรมมนุษย์มีความซับซ้อน แรงจูงใจแหล่งเดียวกันจะทำให้เกิดพฤติกรรมที่แตกต่างกันหรือเหมือนกันก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์เฉพาะบุคคล โดยที่มาของแรงจูงใจที่สำคัญประกอบด้วย แรงขับ ความต้องการ และสิ่งล่อใจ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความต้องการ Need เป็นสภาพที่บุคคลเกิดแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกนั้นเพื่อสร้างความสมดุลให้ตนเอง ความต้องการมีอิทธิพลอย่างมากต่อพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตนเองบรรลุจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ซึ่งสามารถแบ่งความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้เป็น 2 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจทางด้านร่างกาย Physical motivation เป็นความต้องการเกี่ยวกับ น้ำ อาหาร การพักผ่อน ความปลอดภัย การลดความเครียด และความเพลิดเพลิน

2) แรงจูงใจทางด้านสังคม Social motivation เป็นความต้องการของมนุษย์เกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันกับครอบครัว เพื่อน สังคม และเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการที่ได้รับอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรม

แรงขับ Drives เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการทางกาย และสิ่งเร้าจากภายในตัวบุคคล ความต้องการและแรงขับมักเกิดขึ้นควบคู่กัน เมื่อมีความต้องการเกิดขึ้นแล้วจะเกิดพฤติกรรมที่เรียกว่าเป็นแรงขับ

สิ่งล่อใจ Incentives เป็นสิ่งชักนำบุคคลให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งไปสู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ ถือเป็นแรงจูงใจภายนอก เช่น การได้รับรางวัลหรือค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น การได้รับผลการประเมินในระดับดีมาก หรือดีเด่น สิ่งล่อใจซึ่งอาจเป็นวัตถุ เป็นสัญลักษณ์ เป็นคำพูดที่ทำให้บุคคลพึงพอใจ เป็นต้น

2.2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg (1990) ทฤษฎี 2 ปัจจัย กล่าวคือ สิ่งที่จะช่วยสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจ เป็นแรงขับเคลื่อนทางด้านบวกหรือลบจะต้องมีปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคคลมีความรักและชอบในงานนั้น ๆ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้แล้วเสร็จและสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน รู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น มีการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในงาน และเมื่อผลงานสำเร็จลุล่วงตามห้วงเวลาที่กำหนดแล้วทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ๆ

(2) การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับ การได้รับการชมเชย การยกย่อง ชื่นชม รวมถึงการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา จากหัวหน้ากลุ่ม

จากผู้เพื่อนร่วมงาน เป็นการแสดงออกในทางบวกเพื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถเมื่อได้ทำงานสำเร็จลุล่วง และการยอมรับนับถือก็จะแฝงอยู่ในความสำเร็จ ในงานนั้น ๆ ด้วย

(3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) หมายถึง งานที่ทำต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความท้าทาย หรือเป็นงานที่ลักษณะที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง งานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบ ในกระบวนการเพียงคนเดียว หรืองานที่ต้องทำงานร่วมกันเป็นทีมเป็นคณะ

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การจัดลำดับการทำงานด้วยตัวเอง จัดเรียงลำดับความสำคัญของงาน มีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติงานตามอำนาจ หน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร มีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ มีทักษะวิชาชีพเพิ่มขึ้น รวมถึงได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factor) คือ เป็นแรงจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง แต่เป็นแรงจูงใจที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่ช่วยไม่ให้เกิดความไม่พอใจ เป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ถ้าหากขาดปัจจัยส่วนนี้ไป หรือมีไม่เพียงพออาจจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจส่งผลต่อประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

(1) เงินเดือน (Salary) หมายถึง ผลตอบแทนจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ ซึ่งได้รับเป็นรายเดือน

(2) โอกาสความก้าวหน้า (Possibility of Growth) หมายถึง การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การเติบโตในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีทักษะเพิ่มขึ้นในวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationship) หมายถึง การมีความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็น ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relationship with Subordinate and Peers) หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านบวก เป็นการแสดงออก ความเข้าความเห็นอกเห็นใจ การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การให้ความร่วมมือรวมถึงการทำงานเป็นทีม

(4) สถานภาพของวิชาชีพ (Status) หมายถึง สถานภาพของวิชาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับของสังคม และเป็นที่ยอมรับนับถือและรับรู้ภายในองค์กร

(5) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การบริหารจัดการภายในองค์กร ระบบการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา

(6) สภาพการทำงาน (Working Conditions) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น บรรยากาศ เสียง แสง อากาศ อุปกรณ์เครื่องมือในการอำนวยความสะดวกต่อการทำงาน เป็นต้น

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง สถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรู้สึกทางด้านบวกหรือลบ เป็นผลมาจากการทำงาน มาจากครอบครัว หรือจากเรื่องส่วนตัว

(8) ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานให้ความมั่นคงทางอาชีพ ความมั่นคงทางตำแหน่ง

(9) การปกครองของผู้บังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึงความสามารถในการบริหาร วิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และมอบหมายงานอย่างมีความยุติธรรม

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจ มี 2 อย่างคือ ปัจจัยจูงใจ คือ แรงจูงใจหลักที่ทำให้บุคคลเกิดการกระตุ้น เกิดความพึงพอใจ เกิดความรักในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายทำให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ งานสำเร็จลุล่วงตามห้วงเวลา หรือตามเป้าหมายที่กำหนด ส่วนปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย คือ ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในองค์กร หรืองานที่ได้รับมอบหมาย

Maslow (1970) ความต้องการ

กล่าวคือ แรงจูงใจที่มนุษย์แสดงออกทางพฤติกรรม สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1) มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาและไม่มีที่สิ้นสุด

2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้นก็จะไม่ตอบสนองอีก แต่จะมีความต้องการอย่างอื่นเพิ่ม

3) ความต้องการของมนุษย์มีความต้องการตามลำดับขั้น มี 5 ขั้น ประกอบด้วย

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย หมายถึง เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต เพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค น้ำที่เพียงพอ อากาศที่ดีและเหมาะสม

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย หมายถึง เป็นลำดับถัดมากจากความต้องการทางด้านร่างกายเพราะเมื่อได้รับความต้องการทางด้านร่างกายแล้ว ก็ต้องการความมั่นคงปลอดภัยตามมา ไม่ว่าจะเป็นความปลอดภัยในชีวิต ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความรู้สึกที่มีความ

มั่นคงทางด้านอาชีพหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง รวมถึงความรู้สึกมั่นคงทางด้านรายได้ หรือการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ด้วย

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม หมายถึง เป็นความต้องการการยอมรับจากสังคม จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงความต้องการความรักความผูกพัน การมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลภายในองค์กร คือต้องการให้ตัวเองมีตัวตนและเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชอบในสังคม ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมในทางบวกว่าทำอย่างไรถึงจะได้รับการความรับจากสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง หมายถึง เป็นความต้องการในระดับสูง เช่น ต้องการมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ต้องการชื่อเสียง ต้องการเกียรติยศ เพื่อแสดงให้เห็นว่าตัวเองมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จสูงสุด หมายถึง ความต้องการที่จะสำเร็จตามเป้าหมาย ตามความใฝ่ฝัน ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ถือได้ว่าเป็นความสำเร็จที่สูงสุดในชีวิต

จึงสรุปได้ว่า การสร้างแรงจูงใจก็คือเริ่มจากความต้องการ ซึ่งสามารถแบ่งลำดับความต้องการออกเป็น 5 ระดับ คือ ความต้องการด้านร่างกาย ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการด้านเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล

McClelland Theory (1961) ทฤษฎีแรงจูงใจ

กล่าวคือพฤติกรรมของบุคคลที่มีแรงขับเคลื่อนมาจากภายในให้แสดงพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จหรือตามเป้าหมายที่ตั้งใจไว้ ซึ่งประกอบด้วย 3 แรงจูงใจ คือ

1. แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่จำกระทำบางสิ่งบางอย่างจึงแสดงพฤติกรรมออกมา ตั้งมาตรฐานไว้กับตัวเอง และจะพยายาม มุ่งมั่น เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดไว้หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ประสบความสำเร็จ และถ้าหากผลลัพธ์ออกมาดีประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ก็จะทำให้เกิดความสบาย แต่หากได้ผลลัพธ์ที่ออกมาต่ำกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้ก็ทำให้รู้สึกวิตกกังวล

2. แรงจูงใจในความสัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาให้ตัวเองได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น จากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่ม หรือแม้กระทั้งการได้รับการยอมรับจากบุคคลภายนอกองค์กร ซึ่งมีความต้องการเป็นที่นิยมชมชอบ ต้องการให้ผู้อื่นรักใคร่

หรือชอบตัวเอง ซึ่งแรงจูงใจในความสัมพันธ์นี้จะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ตัวเองเป็นที่ยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจในเรื่องอำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการอำนาจบารมี เพื่อสามารถควบคุมผู้อื่น หรือต้องการการเป็นผู้นำเพื่อที่จะสามารถสั่งการและตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้และให้ผู้อื่นกระทำตาม ทำให้แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ จึงมีความมุ่งมั่นและพัฒนาตนเองให้ดีกว่าบุคคลอื่น เพื่อให้ตนเองโดดเด่นและเจริญก้าวหน้าในอาชีพของตัวเองอย่างรวดเร็วเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจที่ตนเองต้องการหรือที่ตัวเองต้องการอยู่เหนือกว่าบุคคลอื่น

จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการประสบความสำเร็จ แรงจูงใจในความสัมพันธ์ และแรงจูงใจในเรื่องอำนาจ เป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลไม่ว่าจะเป็นความต้องการเป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อให้มีอำนาจในการควบคุม หรือตัดสินใจ ล้านแต่เป็นความต้องการที่ช่วยผลักดันให้แสดงพฤติกรรมทางบวกที่ทำให้งานหรือองค์การประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

Alderfer (1972) ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG theory

ความต้องการของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence meeds : E) หมายถึง ความต้องการพื้นฐาน เพื่อความอยู่รอด ได้แก่ความต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม น้ำ ยารักษาโรค ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ)

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) หมายถึง ความต้องการความผูกพัน ได้รับการยอมรับจากสังคม ทำให้รู้สึกมีตัวตนในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและในสังคมการทำงาน โดยบุคคลก็จะแสดงพฤติกรรมทางบวกที่เป็นที่ยอมรับของสังคม เช่น การแสดงความช่วยเหลือ มีน้ำใจ รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัด เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth need : G) หมายถึง ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าทางตำแหน่งงาน ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG แสดงให้เห็นว่าความต้องการของบุคคล 3 ประการ คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้า ซึ่งหากบุคคลได้รับการตอบสนองตามความต้องการที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะทำให้

เกิดการแสดงพฤติกรรมในทางบวก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลประสบความสำเร็จและผลปฏิบัติงานดีขึ้นด้วย ทั้งนี้หากองค์การเล็งเห็นแรงจูงใจเหล่านี้และมาปรับการบริหารก็เป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นการทำงานได้ดี

ทั้งนี้ จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1990) กล่าวคือ ปัจจัยจูงใจ จำนวน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมีความสอดคล้องครบทุกประเด็นกับบริบทของสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่จะทำให้เกิดผลจากการทำงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำ เพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ปรนนิบัติ รับใช้

Barnard (1996) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานจริงตามบทบาท ตามหน้าที่ที่องค์การกำหนด หรือปฏิบัติตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมายนำไปสู่เป้าหมาย และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้อง ทันเวลา มีระเบียบแบบเป็นในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ก่อให้เกิดผลได้สูงหรือการทำงานที่มีความถูกต้อง มีมาตรฐาน ได้ปริมาณมากและคุณภาพสูง บรรลุ

วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน มีความคุ้มค่ากับทรัพยากรที่เสียไป ซึ่งจะต้อง สิ้นเปลืองทรัพยากรน้อยที่สุดทั้งค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่คน เงิน วัสดุและเทคโนโลยี

จึงสรุปว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงาน การปฏิบัติงาน หรืองานที่ได้รับมอบหมาย เป็นไปตามห้วงระยะเวลาที่องค์กรกำหนด มีความถูกต้อง หรือระหว่างปฏิบัติงานอาจเกิดปัญหาแต่ก็สามารถแก้ไขปัญหาและผ่านพ้นมาได้ ส่งผลให้ผลงาน หรือชิ้นงานที่ออกมาตรงตามห้วงระยะเวลาหรือตรงตามเป้าหมายที่กำหนด งานสำเร็จและมีคุณภาพมีประสิทธิภาพ

2.3.2 แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953) กล่าวคือ การปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพนั้นต้องมีองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่

1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ผลงานมีความถูกต้องตามมาตรฐาน ประณีต และมีความเรียบร้อย จะต้องมีคุณภาพสูงเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการตรงตามเป้าหมาย และเป็น ประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้รับบริการได้

2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) จำนวนผลงานที่ทำได้สำเร็จเปรียบเทียบกับ ปริมาณงานที่กำหนด หรือปริมาณงานที่ควรจะทำได้ในเวลาที่เหมาะสม ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังขององค์การ

3) ด้านเวลา (Time) เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสม เมื่อเปรียบ เทียบกับเวลาที่กำหนดไว้สำหรับการปฏิบัติงานนั้น ๆ ในขณะเดียวกันก็ต้องมีความทันสมัยไม่ล่าช้า

4) ด้านความคุ้มค่า (Cost) ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานมีความเหมาะสมกับคุณภาพงานและปริมาณงาน ทั้งทรัพยากร ด้านการเงิน คน วัสดุ และเทคโนโลยี เป็นไปอย่าง ประหยัด คุ้มค่าหรือเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ในขณะเดียวกันก็ต้องได้ผลลัพธ์มากที่สุด

Millet (1994) ได้กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์ และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย และความพึงพอใจนั้น หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) ซึ่งพิจารณาจาก

1) การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)

2) การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)

3) การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)

4) การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)

5) การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

WoodCock (1989) ได้กล่าวว่า ลักษณะของทีมการทำงานที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไว้ 11 ด้าน ดังนี้

1) ความสมดุลในบทบาท (Balanced roles) คือ ในทีมการทำงานจะผสมผสานทักษะความรู้ ความสามารถ ที่แตกต่างกัน และใช้ความแตกต่างดำเนินบทบาทของแต่ละงาน ได้อย่าง เหมาะสม ตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป

2) เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (Clear objectives and agreed goals) คือ ทีมการทำงานมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน สอดคล้องกัน สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์นั้น

3) การเปิดเผยและเผชิญ (Openness and confrontation) คือ บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม เป็นไปอย่างเปิดเผย สมาชิกสามารถที่จะแสดงความรู้สึก ความคิดเห็นของตนต่อการทำงานได้มีการสื่อสารโดยตรง หันหน้ามาร่วมกันแก้ไขปัญหา สร้างความเข้าใจกัน

4) การสนับสนุนและการไว้วางใจ (Support and trust) คือ สมาชิกทุกคนได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนซึ่งกันและกัน มีความจริงใจต่อกัน สามารถพูดได้อย่างตรงไปตรงมาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นใน การทำงาน พร้อมที่จะรับมือในการแก้ไขปัญหา

5) ความร่วมมือและขัดแย้ง (Co-operation and conflict) คือ สมาชิกในทีมให้ความร่วมมือกัน ทำงาน พร้อมที่จะช่วยเหลือสนับสนุน ช่วยเสริมสร้างทักษะ ความรู้ความสามารถให้แก่กัน รวมทั้งการสนับสนุนการแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน มีการใช้ความขัดแย้งในทางสร้างสรรค์ ร่วมมือในการแก้ไขปัญหา

6) วิธีการปฏิบัติงานชัดเจน (Sound procedures) คือ การทำงานของทีม มีการประชุม ปรึกษาหารือ และหาแนวทางปฏิบัติร่วมกัน การตัดสินใจจะใช้ข้อมูลและความเห็นของสมาชิกทีมทุกคน

7) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate leadership) การทำงานในทีมจะต้องมีผู้นำที่มีความสามารถและความเหมาะสมในสถานการณ์นั้น ๆ โดยสมาชิกทุกคนสามารถที่จะเป็นผู้นำทีมได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์นั้น ๆ

8) ทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ (Regular review) คือ การติดตามผลการปฏิบัติงานของทีมอย่างสม่ำเสมอ ว่ามีปัญหาใดที่จะต้องร่วมกันปรับปรุงแก้ไข

9) การพัฒนาบุคลากร (Individual development) คือ การพัฒนาทักษะความรู้ความ สามารถของสมาชิกทีม ให้โอกาสได้ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถที่มีในการทำงานอย่างเต็มที่

10) สัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี (Sound inter-group relations) คือ การทำงานที่มีสัมพันธภาพที่ดี มีการร่วมมือให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

11) การติดต่อสื่อสารที่ดี (Good communications) คือ การติดต่อสื่อสารในทีมเป็นไปอย่างถูกต้อง ชัดเจน เหมาะสม สื่อสารกันทางตรง สมาชิกในทีมมีการสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ความคิดเห็น

จึงสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จของงาน ที่ผ่านกระบวนการทำงานต้นแต่เริ่มต้น จนสิ้นสุด ตามเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ และตามห้วงเวลาที่กำหนด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงานที่มีความเหมาะสม ด้านระยะเวลาหรือห้วงระยะเวลาที่กำหนด และด้านค่าใช้จ่ายต่าง ๆ หรือความคุ้มค่า

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน เพื่อที่จะสามารถนำงานวิจัยมาเทียบเคียงแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดกับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ดังนี้

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล สุวรรณภูมิ และ 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จำนวน 66 คน โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความสัมพันธ์โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficients) ทดสอบสมมุติฐานและพยากรณ์ตัวแปรโดยวิเคราะห์ความถดถอยเชิง พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน

การคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำนวน 300 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม เมื่อได้ข้อมูลแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ จากผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านระยะเวลา รองลงมา คือด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานและประเภทบุคลากร ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่าแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การริหารส่วนจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 75.90

อทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส 2) ศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ 3) ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 284 คน เครื่องมือที่

ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยของพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 3.98 ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มีเพศ ระดับการศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (β = 0.305, Sig. = 0.00 และ β = 0.400, Sig. = 0.00) และด้านความรับผิดชอบในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (β = 0.182, Sig.=0.002) ซึ่งปัจจัยจูงใจสามารถอธิบายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาสได้ร้อยละ 70.2

ปัญญาภา อัคนิบุตร (2565) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) แบบ ณ ช่วงเวลาใดช่วงเวลาหนึ่ง (Cross-sectional Study) โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y จำนวน 373 คน โดยใช้วิธีการสุ่มเลือก กลุ่มตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และนำผลข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาประมวลผลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐาน หาค่าสถิติ วิเคราะห์และแปลความหมายข้อมูล ซึ่งผลการศึกษาการวิจัยพบว่า นโยบายและความก้าวหน้า และการนิเทศงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ในขณะที่ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคลและการได้รับการยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ความรับผิดชอบ และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจให้บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในด้านดังกล่าวข้างต้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในสถานการณ์ที่ไม่ปกติเช่นนี้

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา 4) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ด้วยแบบสอบ ถามแล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความ สามารถ และสุดท้าย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

พัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัย ราชภัฏอุตรดิตถ์ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ที่ปฏิบัติงานในปี พ.ศ. 2563 ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือน จำนวน 10 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 8 คน พนักงานราชการ จำนวน 22 คน พนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 278 คน พนักงาน มหาวิทยาลัยสายสนับสนุน จำนวน 166 คน รวมประชากรทั้งหมด 484 คน (กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, 2563, ออนไลน์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

คือ ข้าราชการพลเรือน ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย เท่ากับ 219 คน ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และมีความคลาดเคลื่อนได้ 0.05 ผลการศึกษาข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที่การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วน ใหญ่ เป็นเพศชาย อายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด/หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ การศึกษาตั้งแต่ระดับปริญญาตรีขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทำงานภายนอกสำนักงาน อยู่ในสายงานผลิต ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านสังคม ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน พื้นที่ที่ทำงาน และสายงานที่ทำงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน 2.) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 3.) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

นิดา ประพฤติธรรม (2563) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และสามารถนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อันจะเป็นประโยชน์ในการบริหารงานต่อไป งานวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์บางเขน จำนวน 14 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 300 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ Independent-Sample T-Test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จากงานวิจัยบุคลากรสำนักงานอธิการบดีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป และเป็นระดับปฏิบัติการ ผลการวิจัยด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุและสถานการณ์ดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกันมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจเป็นอย่างมาก ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความต้องการได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงานทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าที่เหมาะสมกับผลงาน สำหรับปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัยที่ลดความไม่พึงพอใจในการทำงานคือการมีนโยบาย และการบริหารที่เป็นธรรม มีการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับภาระงานหลักและความจำเป็นของหน่วยงานตลอดจนการจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการทำงานอย่างครบถ้วน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ความแตกต่างด้านอายุมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการยอมรับจากสังคม ในขณะที่ความแตกต่างของสถานการดำรงตำแหน่งของบุคลากรมีผลต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานใน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย คือ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ควรกำหนดนโยบายในการสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากรที่เหมาะสมตามช่วงอายุและสถานการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน ซึ่งมีการตอบสนองต่อปัจจัยจูงใจมากที่สุด และให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะอาด ปลอดภัยน่าทำงานสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ

พนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 43 – 50 ปีสถานภาพสมรส/อยู่ด้วยกัน มีรายได้ ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท มีระดับการศึกษาปริญญาตรีมีระยะเวลาในการทำงาน 2 – 10 ปี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสายปฏิบัติการไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คณาวุฒิ อิทร์แก้ว (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร อันจะนำไปสู่ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาบุคคลากรให้มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนตุลาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2562 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้เครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 4 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นลักษณะทาง ประชากรศาสตร์ 2) ความพึงพอใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 4) ข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยคือ บุคลากรสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร จำนวน 50 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนาสำหรับข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ และใช้สถิติเชิงอนุมานสำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องและ การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่ไม่มีงานค้าง และภูมิใจในผลงานที่ทำสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี ซึ่งนับว่าเป็น ผลดีอย่างยิ่ง ดังนั้น คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ควรเน้นการพัฒนาบุคคลากรในด้านสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2.5 ข้อมูลเบื้องต้นของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติความเป็นมา

ในปี พ.ศ. 2436 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชการที่ 5 ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ จัดตั้งกรมอัยการขึ้น โดยอยู่ในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

ในปี พ.ศ. 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงมีพระบรมราชโองการให้กรมอัยการย้ายสังกัดจากกระทรวงยุติธรรมไปสังกัดกระทรวงมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2534 คณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ได้ออกประกาศให้แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยราชการอิสระ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง เปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดีกรมอัยการ” เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด”

ในปี พ.ศ. 2550 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 255 ได้บัญญัติให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ กำหนดให้พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม การแต่งตั้งและการให้อัยการสูงสุดพ้นจากตำแหน่งต้องเป็นตามมติของคณะกรรมการอัยการและได้รับความเห็นชอบจากวุฒิสภา เป็นการยกฐานะสำนักงานอัยการสูงสุดให้เป็นองค์การอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีความเป็นอิสระ ไม่อยู่ในบังคับบัญชาและกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมโดยต้องรับผิดชอบต่อรัฐสภา

ในปี 2560 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 ได้บัญญัติรับรองให้องค์กรอัยการเป็นองค์กรตามรัฐธรรมนูญ ให้มีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยพนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็วเที่ยงธรรม และปราศจากอคติทั้งปวงและไม่ให้ถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง

เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นรูปพระมหาพิชัยมงกุฎประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อ

ชัยพฤกษ์ มีความหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการเป็นทนายแผ่นดิน การใช้กฎหมายด้วยความรอบคอบ เป็นธรรม และเด็ดขาด มีชัยชนะเหนืออธรรม

วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งความยุติธรรมของสังคมเพื่อความมั่นคงของชาติและความผาสุกของประชาชน

พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส พึ่งพิงได้บนพื้นฐานของความเสมอภาค
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ เพื่อประโยชน์สาธารณะและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน
3. รับรู้ ดูแล แก้ปัญหาในการคุ้มครองสิทธิ เสรีภาพ และเป็นที่พึ่งของประชาชนในด้านกฎหมาย
4. พัฒนาศักยภาพองค์กรให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงของโลกบนฐานความเชี่ยวชาญ

ค่านิยม PUBLIC

P : People First ประชาชนมาที่หนึ่ง
U : Uprightness เป็นที่พึ่งความยุติธรรม
B : Betterment คิดและทำเพื่อพัฒนา
L : Lawfulness รักษากฎหมายด้วยเหตุผล
I : Integrity ประพฤติตนซื่อสัตย์และโปร่งใส
C : Collaboration ร่วมมือร่วมใจสู่เป้าหมาย

ตามราชกิจจานุเบกษา ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 นั้น ได้มีการปรับปรุงโครงสร้าง การแบ่งหน่วยงาน การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กรอัยการตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย โดยได้จัดตั้ง สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานราชการธุรการ ขึ้นตรงต่ออัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

(ก) รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด รวมทั้งกำกับเร่งรัด และประเมินผลการปฏิบัติตามแผนปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ข) รับผิดชอบงานนโยบายการบริหารงาน การดำเนินงาน และการงบประมาณของสำนักงานอัยการสูงสุดให้สอดคล้องกับแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐ นโยบายของรัฐบาล แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

(ค) รับผิดชอบงานจัดทำคำของบประมาณรายจ่ายประจำปี บริหารและจัดสรรงบประมาณ การวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่ายประจำปี

(ง) รับผิดชอบงานจัดองค์กร งานจัดระบบงาน งานอัตรากำลัง งานบริหารงานบุคคล และงานวินัยของข้าราชการธุรการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด งานการคลัง งานพัสดุ งานอาคารสถานที่ งานยานพาหนะ งานสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล งานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการจัดทำแผนงานดังกล่าว และงานอื่นที่ไม่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการใดโดยเฉพาะ

(จ) รับผิดชอบการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะนโยบาย แผน กฎหมาย ระเบียบ และมาตรการที่เกี่ยวกับการบริหารงานทั้งปวงของข้าราชการธุรการและบุคากรของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ช) รับผิดชอบงานติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการในสำนักงานอัยการสูงสุด

(ซ) รับผิดชอบงานอาคารและที่ดินของสำนักงานอัยการสูงสุด

(ฌ) รับผิดชอบงานพิพิธภัณฑ์และงานห้องสมุด

(ญ) รับผิดชอบงานบริหารจัดการงานทั้งปวงที่สนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุดตามที่อัยการสูงสุดมอบหมาย

สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วยสำนักงานภายใต้การกำกับดูแลรับผิดชอบ ดังนี้

1. สำนักบริหารกลาง
2. สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
3. สำนักวิทยบริการ
4. สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน
5. สำนักบริหารงบประมาณ
6. สำนักการคลัง
7. สำนักบริหารทรัพย์สิน
8. สำนักบริหารอาคารและที่ดิน ออกแบบและก่อสร้าง

9. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล

10. สำนักวินัยและระบบคุณธรรม

11. สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

12. สำนักบริหารเงินนอกงบประมาณและค่าธรรมเนียมความแพ่ง

13. สำนักนิติการ

นโยบายเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

1. นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์อย่างสร้างสรรค์ เพื่อลดขั้นตอนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบนหลักธรรมาภิบาล

2. ทำงานได้อย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ปฏิบัติงานและอาคารที่พักอาศัยภายใต้สภาพแวดล้อมที่ดี

3. ส่งเสริมระบบคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ และโอกาสในการได้รับความรู้และการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

4. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และขั้นตอนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล การเงินการคลัง และกระบวนงานให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และนโยบายแห่งรัฐเพื่อสนับสนุนงานในอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

5. ประสานความร่วมมือกับทุกหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติงานของสำนักงานอัยการสูงสุดบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับแนวนโยบายของอัยการสูงสุด

สำนักบริหารทรัพย์สิน เดิมมีชื่อว่า “ฝ่ายพัสดุ” สังกัด กองคลัง ต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง แบ่งหน่วยงาน และกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 128 ตอนที่ 66 ก วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2554 กำหนดให้สำนักบริหารทรัพย์สิน สังกัดสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชา

เมื่อปี พ.ศ. 2563 มีประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 กำหนดให้สำนักบริหารทรัพย์สินอยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่ ดังนี้

1. งานบริหารทั่วไป งานธุรการสำนักบริหารทรัพย์สิน ทำหน้าที่ด้านธุรการและเลขานุการตามที่ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สินมอบหมาย เช่น การจัดประชุม การประสานงาน การโต้ตอบจดหมาย งานตรวจสอบใบลาและการลงเวลา การปฏิบัติงานของข้าราชการและเจ้าหน้าที่

2. งานอาคารสถานที่และยานพาหนะ เป็นงานได้รับมอบหมายจากสำนักนโยบายยุทธศาสตร์ และงบประมาณ ฝ่ายบริหารอาคารและที่ดิน มี หน้าที่ในการสำรวจ ออกแบบ เพื่อให้ได้มาซึ่งรูปแบบของงานก่อสร้าง เมื่อได้แบบของงานก่อสร้างแล้วจึงส่งเรื่องต่อมายังฝ่ายงานอาคารสถานที่ สำนักบริหารทรัพย์สินดำเนินการในการจ้างเหมาบริษัท หรือจัดซื้อจัดจ้างตามระเบียบพัสดุ ประกอบด้วยงานก่อสร้างอาคาร งานซ่อมบำรุง การดำเนินงานจัดซื้อจัดจ้าง งานบริหารสัญญา ส่วนงานยานพาหนะ จะ ดำเนินการเกี่ยวกับการชำระภาษี ต่อต่อทะเบียน โอนทะเบียน ขอแผ่นป้ายทะเบียน สลับป้ายทะเบียน จัดทำประกันภัย เปลี่ยนประเภทการใช้งานของรถยนต์ จัดทำบัตรผ่านเข้า-ออกสถานที่ราชการ จัดทำบัตรน้ำมัน feed gas และตั้งเรื่องขอเบิกน้ำมัน

3. งานจัดหา การดำเนินการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ประเภทต่างๆ โดยการซื้อหรือการจ้าง หรือการเช่า การจ้างที่ปรึกษา และการบริหารสัญญา ให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2554

4. งานจ้างเหมาบริการ งานจ้างเหมาบริการ หมายถึง งานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างเหมาบริการเอกชนราย บุคคล การจ้างเหมานิติบุคคล เป็นงานการจัดจ้างเหมาบุคคลภายนอก เข้ามาปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งลักษณะงานที่จ้างเป็นงานที่ทางราชการซื้อบริการจากผู้รับจ้างเป็นราย ชิ้น เช่น งานรักษาความปลอดภัย งานทำความสะอาด งานบันทึกข้อมูล ลักษณะงานมุ่งผลสำเร็จของงานที่ว่าจ้างภายในระยะเวลาที่กำหนดเป็นสำคัญตาม ข้อตกลงหรือสัญญาจ้างเท่านั้น และผู้รับจ้างเหมาบริการมีฐานะเป็นผู้รับจ้างทำของตามข้อตกลงหรือสัญญาจ้าง ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม ไม่ถือเป็นบุคลากรของรัฐที่จะมีสิทธิได้รับสิทธิประโยชน์ สวัสดิการ ที่พึ่งได้รับจากราชการ เช่นเดียวกับข้าราชการ ลูกจ้างของส่วนราชการ หรือบุคลากรอื่นของรัฐที่ได้รับ

5. งานสาธารณูปโภค เป็นระบบการให้บริการด้านสาธารณูปโภค ดำเนินการติดตั้งและเบิกจ่ายระบบโทรคมนาคม โทรศัพท์สำนักงาน ของส่วนกลาง การติดตั้งโทรศัพท์ราชการประจำบ้านพักราชการและบ้านพักส่วนตัว (เฉพาะข้าราชการส่วนกลาง) ดำเนินการติดตั้งโทรศัพท์เคลื่อนที่ประจำตำแหน่งทั่วประเทศ ดูแลติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ของสำนักงานส่วนกลาง ดำเนินการติดตั้งและเบิกจ่ายระบบไฟฟ้า น้ำประปา ของสำนักงานส่วนกลาง

6. งานคลังพัสดุ งานด้านคลังพัสดุ เป็นงานที่ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบและต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยเน้นความถูกต้องของข้อมูล และความโปร่งใส เป็นหัวใจสำคัญของงาน ทั้งนี้การเบิก - จ่ายพัสดุ และครุภัณฑ์ที่รวดเร็วก็จะทำให้การขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์การเป็น อย่างรวดเร็ว ประกอบด้วยงานด้านพัสดุต่างๆ และงานตรวจสอบพัสดุประจำปี

และเมื่อปี พ.ศ. 2567 ได้มีการการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักบริหารทรัพย์สิน ดังนี้

1. กลุ่มบริหารทั่วไป ปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไปของสำนักบริหารทรัพย์สิน ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารบุคคล งานเลขานุการและการประชุม งานแผน โครงการและงบประมาณ งานการเงิน การบัญชี งานอาคารสถานที่ พัสดุ ยานพาหนะ งานด้านสถิติ ข้อมูลสารสนเทศและผลการปฏิบัติงาน การใช้จ่ายงบประมาณ การจัดทำเอกสารเผยแพร่ ผลงานของสำนักบริหารทรัพย์สินรวมไปถึงการเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาสั่งการของผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา หรือแนะนำด้านการบริหารทรัพย์สิน

2. กลุ่มพัฒนาระบบแผนงานและยุทธศาสตร์ ปฏิบัติงานด้านการศึกษา วิเคราะห์และพัฒนาระบบงานพัสดุ พัฒนารูปแบบ หลักเกณฑ์ วิธีการและจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน ดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศงานและให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับงานพัสดุ ปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ สนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มจัดการพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ วัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับงานจ้างที่ปรึกษา งานจ้างบริการ จ้างเหมาบริการ ดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มงานจัดจ้างก่อสร้างอาคารและงานสาธารณูปโภค ดำเนินการเกี่ยวกับงานจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ ที่ดิน อาคาร สิ่งปลูกสร้าง และทรัพย์สินอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้างและงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง งานจ้างที่ปรึกษา งานบำรุงรักษาและซ่อมบำรุงยานพาหนะ จ้างบริการและจ้างเหมาบริการที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มควบคุมพัสดุครุภัณฑ์ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมและดูแลพัสดุ รวมถึงการเก็บ การบันทึก การเบิกจ่าย การยืม การตรวจสอบ การบำรุงรักษา และการจำหน่ายพัสดุ ดำเนินการเกี่ยวกับงานต่อทะเบียนและใบอนุญาตรถยนต์ราชการและงานต่อทะเบียนใบอนุญาตครุภัณฑ์ ให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มบริหารสัญญา ดำเนินการติดตาม เร่งรัดงานจัดซื้อจัดจ้างที่ได้ลงนามสัญญาแล้ว ดำเนินการให้คำแนะนำ ชี้แนะ แก้ไขปัญหา ดำเนินการเกี่ยวกับงานประชุม และร่วมเป็นคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ดำเนินการให้คำคำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

7. กลุ่มคดีและกฎหมาย ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารสัญญา การรวบรวมข้อมูล พิจารณา สรุปข้อเท็จจริง ความเห็นเกี่ยวกับงานพัสดุ ตอบข้อหารือด้านกฎหมาย ระเบียบพัสดุ ดำเนินการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานอัยการสูงสุด 2567)

บทที่ 3

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ Qualitative Research โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูง

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการวิจัย ดังนี้

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวมรวบข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมบริการรวมทั้งหมด 75 คน ประกอบด้วยตำแหน่งผู้อำนวยการ จำนวน 1 คน นักวิชาการพัสดุ จำนวน 57 คน นิติกร จำนวน 4 คน นักจัดการงานทั่วไป 2 คน เจ้าพนักงานธุรการ 5 คน พนักงานราชการจำนวน 1 คน และจ้างเหมาบริการ จำนวน 5 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด 1 ธันวาคม 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ คือ บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด คำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากร โดยผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) ซึ่งกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\mathbf{n} = \frac{\mathbf{N}}{\mathbf{1 + N\,(e)^2}}$$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากรทั้งหมดหรือกลุ่มเป้าหมายทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

e = ความคลาดเคลื่อนที่เกิดขึ้นจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 0.05

แทนค่าด้วยตัวแปรตามสมการได้ดังนี้

$$\mathbf{n} = \frac{75}{1 + (75(0.05)^2)}$$

$$\mathbf{n} = 62.88 \text{ คน}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างก็คือ 63 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบตามสะดวก

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำเอาข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เพื่อตอบปัญหาในเรื่องที่ศึกษาวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า หาความรู้จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ และเก็บรวบรวม เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการในการทำวิจัย จึงได้กำหนดดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในปฏิบัติงาน และเงินเดือน เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีในการปฏิบัติงานของบุคลากสำนัก บริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด จำนวน 9 ด้าน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การยอมรับนับถือ
3. ลักษณะงาน
4. ความรับผิดชอบ
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง
6. ค่าตอบแทน
7. นโยบายการบริหาร
8. การปกครองบังคับบัญชา
9. สภาพการทำงาน

เป็นลักษณะคำถามปลายปิด และแต่ละข้อคำถามมีให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนัก บริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยผู้วิจัยได้กำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านระยะเวลา
4. ด้านความคุ้มค่า

การกำหนดค่าคะแนนในแบบถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นคำถามแบบมาตรวัดและมีเกณฑ์ให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
ระดับคะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก
ระดับคะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย
ระดับคะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ การแปลผลระดับคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด มีเกณฑ์ ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแจงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ผู้วิจัยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อกำหนดประเด็นเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือที่มีความครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยรวบรวมเนื้อหาที่ศึกษา จัดทำโครงร่างของแบบสอบถาม โดยสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตในการศึกษาวิจัย

ขั้นตอนที่ 3 นำร่างแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณา ตรวจสอบความถูกต้องให้ข้อเสนอแนะ พร้อมปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์เพื่อให้คำถามครอบคลุมสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับตัวแปรที่จะวัด

ขั้นตอนที่ 4 นำร่างแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหาตามโครงสร้าง IOC (Index of Item Objective Congruence)

- ให้คะแนน +1 คะแนน กรณี : แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน 0 คะแนน กรณี : ไม่แน่ใจว่าคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย
- ให้คะแนน -1 คะแนน กรณี : แน่ใจว่าคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

สูตรการคำนวณค่า IOC มีดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC คือ ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อความกับวัตถุประสงค์การวิจัย

R คือ คะแนนของผู้เชี่ยวชาญ

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยวตรงใช้ได้

2) ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช่ไม่ได้

ทั้งนี้การวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือเพื่อหาค่า IOC (Index of Item Objective Congruence) โดยผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 0.97

ขั้นตอนที่ 5 นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะประชากรคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ชุด โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's coefficient Alpha) ทั้งนี้ได้นำข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 รวมจำนวน 51 ข้อคำถาม เพื่อมาหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.975 มีรายละเอียดรายด้าน ดังต่อไปนี้

คำถามส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน	เท่ากับ 0.933
2. การยอมรับนับถือ	เท่ากับ 0.935
3. ลักษณะงาน	เท่ากับ 0.939
4. ความรับผิดชอบ	เท่ากับ 0.932
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	เท่ากับ 0.932
6. ค่าตอบแทน	เท่ากับ 0.937
7. นโยบายการบริหาร	เท่ากับ 0.932
8. การปกครองบังคับบัญชา	เท่ากับ 0.934
9. สภาพการทำงาน	เท่ากับ 0.937

คำถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ด้านคุณภาพของงาน	เท่ากับ 0.930
2. ด้านปริมาณงาน	เท่ากับ 0.931
3. ด้านระยะเวลา	เท่ากับ 0.937
4. ด้านความคุ้มค่า	เท่ากับ 0.932

ขั้นตอนที่ 6 ดำเนินการจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัย

3.2.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นแบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัวพร้อมกับการบันทึกเสียงบทสนทนา และจดบันทึกเพื่อมาใช้ถอดความ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผ่านสื่อออนไลน์ คือ Google Form แล้วสร้างคิวอาร์โค้ดส่งทางช่องทางกลุ่ม Line ของหน่วยงานซึ่งเป็นการขอความร่วมมือ และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม จำนวน 63 ชุด นำมาตรวจสอบความถูกต้อง และดำเนินการประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitaitve Research)โดยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยประสานงานนัดวัน เวลาในการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 คน และบันทึกผลการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลและนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และได้นำแบบสอบถามที่บันทึกข้อมูลด้วยรหัสตัวเลขลงคอมพิวเตอร์โดยใช้การประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในปฏิบัติงาน และเงินเดือน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า โดยมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เพื่อใช้วิธีหา ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD)

2. วิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Statistical Inference)

2.1 การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน โดยการวิเคราะห์

ใช้ค่าสถิติ t-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ และทดสอบ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และหากพบค่าความแตกต่างให้ทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD

2.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson' Preduct Moment Correlation Coefficient) เพื่อใช้ทดสอบค่าความสัมพันธ์ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกณฑ์การพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) Bartz (1999)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20	คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.20 ถึง 0.39	คือ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.40 ถึง 0.59	คือ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.60 ถึง 0.79	คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.80 ขึ้นไป	คือ มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

โดยใช้ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแจงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด นำมาวิเคราะห์ และสรุปผล ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะอธิบายเชิงพรรณนาความเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” สามารถนำเสนอผลการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

4.1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการเก็บข้อมูลจากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 63 คน สามารถแจกแจงข้อมูลรายละเอียดลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน (เงินเดือนรวม ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการอื่นๆ) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	13	20.60
หญิง	50	79.40
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ79.40 และเพศ ชาย จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	12	19.00
อายุ 31 – 40 ปี	39	61.90
อายุ 41 – 50 ปี	11	17.50
อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	1.60
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 61.90 รองลงมาช่วงอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ19.00 ช่วงอายุ 41 – 50 ปี. จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และน้อยที่สุดช่วงอายุ.อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	40	63.50
สมรส	21	33.30
อื่น ๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	3.20
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 รองลงมามีสถานภาพสมรส จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 และน้อยที่สุดสถานภาพอื่น ๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.20
ปริญญาตรี	48	76.20
สูงกว่าปริญญาตรี	13	20.60
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 76.20 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	**จำนวน**	**ร้อยละ**
น้อยกว่า 1 ปี	20	31.70
1 – 3 ปี	25	39.70
4 - 6 ปี	9	14.30
มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	14.30
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี. จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 39.70 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 31.70 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 4 – 6 ปี. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 และน้อยที่สุด คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามค่าตอบแทน (เงินเดือนรวม ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการอื่นๆ)

ค่าตอบแทน (เงินเดือนรวม ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการอื่นๆ)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 20,000 บาท	23	36.50
20,001 – 30,000 บาท	30	47.60
30,001 – 40,000 บาท	8	12.70
มากกว่า 40,000 บาท	1	3.20
รวม	**63**	**100.00**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งหมด 63 คน ส่วนใหญ่ มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 47.60 รองลงมามีเงินเดือน ไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 เงินเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 และน้อยที่สุดเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 3.20 ตามลำดับ

4.2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง นโยบายการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับแรงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.53	0.50	มากที่สุด	3
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.08	0.67	มาก	9
3. ด้านลักษณะงาน	4.56	0.57	มากที่สุด	1
4.ด้านความรับผิดชอบ	4.34	0.57	มากที่สุด	7
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.55	0.50	มากที่สุด	2
6. ด้านค่าตอบแทน	4.38	0.61	มากที่สุด	6
7. ด้านนโยบายการบริหาร	4.28	0.61	มากที่สุด	8
8. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.52	0.55	มากที่สุด	4
9. ด้านสภาพทำงาน	4.44	0.55	มากที่สุด	5
รวม	**4.41**	**0.45**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 ด้านการปกครองบังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านนโยบายการบริหารมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. มีผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย	4.49	0.59	มากที่สุด	3
2. สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจนกระทั้งปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.33	0.57	มากที่สุด	4
3. มีรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย	4.63	0.60	มากที่สุด	2
4. มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ	4.65	0.57	มากที่สุด	1
รวม	**4.53**	**0.50**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมาคือมีรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 มีผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และน้อยที่สุดคือสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจนกระทั้งปฏิบัติงานได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1.ได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากหัวหน้ากลุ่มหรือจากผู้บังคับบัญชา	4.00	0.76	มาก	3
2. ได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	4.00	0.74	มาก	4
3. หัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ	4.14	0.72	มาก	2
4. มีความรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชา	4.17	0.73	มาก	1
รวม	**4.08**	**0.67**	**มาก**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือมีความรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และน้อยที่สุดคือ ได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากหัวหน้ากลุ่มหรือจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว มีค่าเท่ากันคือ 4.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน	4.43	0.73	มากที่สุด	4
2. ลักษณะงานที่รับมอบหมาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถ และใช้ความรับผิดชอบสูง	4.56	0.59	มากที่สุด	3
3. งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น	4.63	0.58	มากที่สุด	1
4. งานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง	4.60	0.64	มากที่สุด	2
รวม	**4.56**	**0.57**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ลักษณะงานที่รับมอบหมาย ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้ความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลาย	4.44	0.59	มากที่สุด	1
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ	4.38	0.73	มากที่สุด	3
3. สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง	4.41	0.64	มากที่สุด	2
4. มีความอิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	4.14	0.80	มาก	4
รวม	**4.34**	**0.57**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และน้อยที่สุดคือมีความอิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ตำแหน่งงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น	4.46	0.67	มากที่สุด	4
2. หน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม	4.46	0.64	มากที่สุด	3
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน	4.59	0.59	มากที่สุด	2
4. มีมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.67	0.51	มากที่สุด	1
รวม	**4.55**	**0.50**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือมีมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.67 รองลงมาคือหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59 และน้อยที่สุด คือหน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และตำแหน่งงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.46 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.46	0.62	มากที่สุด	2
2. การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม	4.48	0.67	มากที่สุด	1
3. เงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.24	0.76	มากที่สุด	4
4. เงินสวัสดิการอื่น ๆ เช่นค่าตอบแทนพิเศษค่าตำแหน่งงานมีความเหมาะสม	4.35	0.72	มากที่สุด	3
รวม	**4.38**	**0.61**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านค่าตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เงินสวัสดิการอื่น ๆ เช่นค่าตอบแทนพิเศษค่าตำแหน่งงานมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และน้อยที่สุดคือเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายการบริหาร

ด้านนโยบายการบริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
7.1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน	4.27	0.65	มากที่สุด	2
7.2 นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง	4.33	0.62	มากที่สุด	1
7.3 นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.25	0.64	มากที่สุด	3
รวม	**4.28**	**0.61**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านนโยบายการบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และน้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการปกครองบังคับบัญชา	$\bar{X}$	**S.D.**	**แปลค่า**	**ลำดับ**
1. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี	4.62	0.58	มากที่สุด	1
2. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	4.54	0.59	มากที่สุด	2
3. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มรับฟังความคิดเห็น	4.49	0.62	มากที่สุด	3
4. ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้	4.44	0.62	มากที่สุด	4
รวม	**4.52**	**0.55**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มรับฟังความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 และน้อยที่สุดคือสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงาน

ด้านสภาพการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียบพร้อมในการปฏิบัติงาน	4.51	0.62	มากที่สุด	1
2. สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม	4.41	0.61	มากที่สุด	3
3. สถานที่ทำงานสะอาด และมีความปลอดภัย	4.49	0.62	มากที่สุด	2
4. ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน	4.35	0.72	มากที่สุด	4
รวม	**4.44**	**0.55**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านสภาพการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียบพร้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 รองลงมาคือสถานที่ทำงานสะอาด และมีความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และน้อยที่สุดคือ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ตามลำดับ

4.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านความคุ้มค่า

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

รายการ	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ด้านคุณภาพของงาน	4.42	0.51	มากที่สุด	4
2. ด้านปริมาณงาน	4.43	0.53	มากที่สุด	3
3. ด้านระยะเวลา	4.47	0.55	มากที่สุด	2
4. ด้านความคุ้มค่า	4.52	0.53	มากที่สุด	1
รวม	**4.46**	**0.50**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือด้านความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 รองลงมา คือ ด้านระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และน้อยที่สุด คือ ด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพของงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง	4.54	0.56	มากที่สุด	1
2. มีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.33	0.62	มากที่สุด	4
3. งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด	4.46	0.56	มากที่สุด	2
4. ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรือทบทวนข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.37	0.68	มากที่สุด	3
รวม	**4.42**	**0.51**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 รองลงมาคือ งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรือทบทวนข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และน้อยที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ	4.56	0.56	มากที่สุด	1
2. วางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	4.51	0.59	มากที่สุด	2
3. สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้	4.41	0.56	มากที่สุด	3
4. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.24	0.76	มากที่สุด	4
รวม	**4.43**	**0.53**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคือวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ4.41 และน้อยที่สุดคือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านระยะเวลา

ด้านระยะเวลา	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด	4.44	0.62	มากที่สุด	3
2. มีการวางแผนและบริหารเวลาตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	4.49	0.62	มากที่สุด	2
3. สามรถเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น	4.57	0.56	มากที่สุด	1
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	0.66	มากที่สุด	4
รวม	**4.47**	**0.55**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือสามรถเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมาคือ มีการวางแผนและบริหารเวลาตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และน้อยที่สุดคือระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความคุ้มค่า

ด้านความคุ้มค่า	$\bar{X}$	S.D.	แปลค่า	ลำดับ
1. สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	4.56	0.59	มากที่สุด	1
2. สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นการลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร	4.52	0.56	มากที่สุด	3
3. มีการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม	4.46	0.62	มากที่สุด	4
4. งานที่ปฏิบัติทำให้องค์กรได้รับความคุ้มค่า ทั้งด้านการนำไปใช้ประโยชน์และต่องบประมาณที่ใช้งานนั้น	4.54	0.56	มากที่สุด	2
รวม	**4.52**	**0.53**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านปริมาณงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นในระดับมากที่สุด คือ สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 รองลงมาคืองานที่ปฏิบัติทำให้องค์กรได้รับความคุ้มค่า ทั้งด้านการนำไปใช้ประโยชน์และต่องบประมาณที่ใช้งานนั้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นการลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 และน้อยที่สุดคือ มีการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 ตามลำดับ

4.4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ ตัวแปรเพศ คือ เพศหญิง และเพศชาย โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (Independent sample t-test) และการวิเคราะห์ใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตัวแปรอิสระในกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าตอบแทน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปรเพศและตัวแปรประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน		จำแนกตามเพศ				
		n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	13	4.28	0.66	-1.079	0.285
	หญิง	50	4.46	0.47		
ด้านปริมาณงาน	ชาย	13	4.34	0.58	-0.622	0.537
	หญิง	50	4.45	0.50		
ด้านระยะเวลา	ชาย	13	4.35	0.69	-0.771	0.452
	หญิง	50	4.51	0.51		
ด้านความคุ้มค่า	ชาย	13	4.40	0.66	-0.884	0.380
	หญิง	50	4.55	0.49		
รวมประสิทธิภาพ	ชาย	13	4.35	0.64	-0.764	0.456
	หญิง	50	4.49	0.45		

จากตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	อายุ	จำแนกตามอายุ n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	12	4.19	0.36	1.175	0.327
	อายุ 30 – 40 ปี	39	4.48	0.51		
	อายุ 41 – 50 ปีอายุ	11	4.45	0.64		
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	4.75	-		
ด้านปริมาณงาน	อายุไม่เกิน 30 ปี	12	4.38	0.52	0.195	0.900
	อายุ 30 – 40 ปี	39	4.45	0.50		
	อายุ 41 – 50 ปีอายุ	11	4.39	0.71		
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	4.75	-		
ด้านระยะเวลา	อายุไม่เกิน 30 ปี	12	4.27	0.42	1.024	0.388
	อายุ 30 – 40 ปี	39	4.53	0.54		
	อายุ 41 – 50 ปีอายุ	11	4.43	0.70		
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	5	-		
ด้านความคุ้มค่า	อายุไม่เกิน 30 ปี	12	4.29	0.46	1.364	0.263
	อายุ 31 – 40 ปี	39	4.60	0.51		
	อายุ 41 – 50 ปีอายุ	11	4.45	0.63		
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	5	-		
รวม	อายุไม่เกิน 30 ปี	12	4.28	0.38	0.915	0.439
	อายุ 30 – 40 ปี	39	4.51	0.48		
	อายุ 41 – 50 ปีอายุ	11	4.43	0.65		
	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	1	4.89	-		

จากตารางที่ 4.23 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	สถานภาพ	จำแนกตามสถานภาพ				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	โสด	40	4.33	0.51	2.679	0.077
	สมรส	21	4.55	0.48		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	5	0.00		
ด้านปริมาณงาน	โสด	40	4.34	0.53	2.346	0.104
	สมรส	21	4.55	0.52		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	5	0.00		
ด้านระยะเวลา	โสด	40	4.36	0.59	2.755	0.072
	สมรส	21	4.63	0.42		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	5	0.00		
ด้านความคุ้มค่า	โสด	40	4.42	0.54	2.466	0.093
	สมรส	21	4.67	0.49		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	5	0.00		
รวม	โสด	40	4.36	0.50	2.941	0.060
	สมรส	21	4.60	0.45		
	อื่นๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)	2	5.00	0.00		

จากตารางที่ 4.24 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระดับการศึกษา

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำแนกตามระดับการศึกษา				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.88	0.177	1.214	0.304
	ปริญญาตรี	48	4.45	0.492		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.42	0.590		
ด้านปริมาณงาน	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.00	0.000	0.701	0.500
	ปริญญาตรี	48	4.43	0.510		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.49	0.650		
ด้านระยะเวลา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.13	0.177	0.489	0.616
	ปริญญาตรี	48	4.47	0.520		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.53	0.683		
ด้านความคุ้มค่า	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.13	0.177	0.571	0.568
	ปริญญาตรี	48	4.54	0.518		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.52	0.608		
รวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	4.03	0.13	0.777	0.464
	ปริญญาตรี	48	4.47	0.47		
	สูงกว่าปริญญาตรี	13	4.49	0.61		

จากตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	น้อยกว่า 1 ปี	20	4.48	0.436	0.440	0.725
	1 – 3 ปี	25	4.37	0.531		
	4 – 6 ปี	9	4.33	0.484		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	4.56	0.671		
ด้านปริมาณงาน	น้อยกว่า 1 ปี	20	4.51	0.440	0.789	0.505
	1 – 3 ปี	25	4.42	0.562		
	4 – 6 ปี	9	4.19	0.429		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	4.50	0.729		
ด้านระยะเวลา	น้อยกว่า 1 ปี	20	4.55	0.484	0.293	0.831
	1 – 3 ปี	25	4.41	0.554		
	4 – 6 ปี	9	4.42	0.515		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	4.53	0.744		
ด้านความคุ้มค่า	น้อยกว่า 1 ปี	20	4.55	0.441	0.851	0.472
	1 – 3 ปี	25	4.49	0.547		
	4 – 6 ปี	9	4.33	0.599		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	4.72	0.605		
รวม	น้อยกว่า 1 ปี	20	4.52	0.39	0.544	0.654
	1 – 3 ปี	25	4.42	0.52		
	4 – 6 ปี	9	4.32	0.47		
	มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป	9	4.58	0.68		

จากตารางที่ 4.26 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจำแนกตามค่าตอบแทน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าตอบแทน	จำแนกตามค่าตอบแทน				
		n	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
ด้านคุณภาพของงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	23	4.42	0.449	1.202	0.317
	20,001 – 30,000 บาท	30	4.41	0.511		
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.63	0.500		
	มากกว่า 40,000 บาท	2	3.88	1.237		
ด้านปริมาณงาน	ไม่เกิน 20,000 บาท	23	4.45	0.464	1.495	0.225
	20,001 – 30,000 บาท	30	4.41	0.523		
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.63	0.500		
	มากกว่า 40,000 บาท	2	3.75	1.414		
ด้านระยะเวลา	ไม่เกิน 20,000 บาท	23	4.49	0.461	1.012	0.394
	20,001 – 30,000 บาท	30	4.46	0.565		
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.63	0.423		
	มากกว่า 40,000 บาท	2	3.88	1.591		
ด้านความคุ้มค่า	ไม่เกิน 20,000 บาท	23	4.52	0.452	0.640	0.592
	20,001 – 30,000 บาท	30	4.50	0.537		
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.69	0.594		
	มากกว่า 40,000 บาท	2	4.13	1.237		
รวม	ไม่เกิน 20,000 บาท	23	4.47	0.41	1.208	0.315
	20,001 – 30,000 บาท	30	4.44	0.50		
	30,001 – 40,000 บาท	8	4.64	0.48		
	มากกว่า 40,000 บาท	2	3.91	1.37		

จากตารางที่ 4.27 การวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามค่าตอบแทน พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
1. ความสำเร็จในการทำงาน	0.620**	0.000	สูง
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.525**	0.000	ปานกลาง
3. ลักษณะงาน	0.512**	0.000	ปานกลาง
4. ความรับผิดชอบ	0.612**	0.000	สูง
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.682**	0.000	สูง
6. ค่าตอบแทน	0.557**	0.000	ปานกลาง
7. นโยบายการบริหาร	0.631**	0.000	สูง
8. การปกครองบังคับบัญชา	0.595**	0.000	ปานกลาง
9. สภาพแวดล้อมการทำงาน	0.573**	0.000	ปานกลาง
โดยรวม	0.748**	0.000	สูง

** Correlation is significant at the 0.01 level (2 – tailed)

จากตารางที่ 4.28 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.748 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.612 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.682 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

แรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.573และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 5 ราย

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

1.1 แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ความสำเร็จของงานทำให้เกิดความรู้สึกพอใจ และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานยังคำนึงถึงความสำเร็จของงาน มีการวางแผนการทำงาน กำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 แรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หาก

ผู้ปฏิบัติงานได้รับคำชื่นชม การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้ดีและสำเร็จลุล่วง ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

1.3 แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ลักษณะงานที่ทำต้องมีความสอดคล้องและมีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือหน้าที่ที่ปฏิบัติ และผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หากงานที่ปฏิบัติมีความยุ่งยากซับซ้อนอาจทำให้เกิดความผิดพลาดได้ง่าย ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมาก ทั้งนี้ ลักษณะงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอย่างมาก

1.4 แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบ คือมีการเอาใจใส่งาน ก็จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายนั้น มีประสิทธิภาพ โดยผู้ปฏิบัติงานจะมีกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การติดตามตรวจสอบ ด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ซึ่งผู้ปฏิบัติงานที่มีความรับผิดชอบจะพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงานและเป้าหมายขององค์กร

1.5 แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ หากผู้ปฏิบัติงานต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ก็จะปฏิบัติงานให้อยู่ในมาตรฐาน พัฒนาทักษะความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ตัวเอง การที่ผู้ปฏิบัติงานจะได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อน

ตำแหน่ง ขึ้นอยู่กับผลการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีโอกาสเติบโตในเส้นทางสายอาชีพของตัวเอง

1.6 แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ค่าตอบแทนเป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ หากได้รับค่าตอบแทนที่พึงพอใจแล้วทำให้มีแรงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และหากได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ผู้ปฏิบัติงานก็จะมีความทุ่มเท ตั้งใจ วิริยะอุตสาหะในหน้าที่หรืองานที่ได้รับมอบหมายทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

1.7 แรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ นโยบายการบริหารจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายการบริหารเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ นโยบายต้องมีความชัดเจนเหมาะสมและเป็นธรรม เนื่องจากนโยบายการบริหารเปรียบเสมือนแนวทาง ทิศทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

1.8 แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกล่าวคือ หากผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ มีความยุติธรรม คอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด เป็นที่ปรึกษา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ และผู้ให้สำภาษณ์ได้ให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า “การปกครองบังคับบัญชาที่มุ่งเน้นเรื่องงานจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ผู้บังคับ

บัญชามุ่งเน้นเรื่องมนุษยสัมพันธ์มากกว่างาน อาจมีความยืดหยุ่น และส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดวินัยในการปฏิบัติงาน และทำให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายหรืองานมีประสิทธิภาพน้อย”

1.9 แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยผู้ให้สัมภาษณ์มีความเห็นสอดคล้องกันว่าแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กล่าวคือ สภาพการทำงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน เอื้อต่อความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ครบครัน ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สภาพการทำงานที่ดี ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ส่านที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.1 ด้านคุณภาพงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สามารถทำงานให้แล้วเสร็จในระยะเวลาที่กำหนด เพราะมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน การวางแผนการทำงานในแต่ละวัน การตรวจสอบการทำงานด้วยตนเองในเบื้องต้น เพื่อให้งานเกิดความสำเร็จและมีคุณภาพ

2.2 ด้านปริมาณงาน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม เพราะสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามระยะเวลา อีกทั้งงานที่ได้รับมอบหมายมีการเฉลี่ยงานให้กับทุกคนอย่างเป็นซึ่งผู้ปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการการทำงานได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งการได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลาย ทำให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา รวมถึงได้ฝึกการจัดระเบียบทางความคิดและการจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและไม่เกิดความล่าช้าจนเกินไป

2.3 ด้านระยะเวลา

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนด เพราะ มีการวางการแผนในการทำงาน การจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงาน อีกทั้งปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสม จึงสามารถบริหารเวลาให้แล้วเสร็จได้ตามเป้าหมาย รวมถึงมีการปรับเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานช่วยให้การทำงานรวดเร็วขึ้น สะดวกขึ้น จึงทำให้งานแล้วเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดได้

2.4 ด้านความคุ้มค่า

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์พบว่า บุคลากรในสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมให้ความเห็นสอดคล้องกันว่า สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เพราะผู้ปฏิบัติงานสามารถใช้ทรัพยากรร่วมกันได้ มีการลดใช้ทรัพยากรที่สิ้นเปลืองโดยการนำเทคโนโลยีเข้ามาประยุกต์ใช้ และมีความเห็นแตกต่างว่ามีการใช้ทรัพยากรไม่คุ้มค่า เพราะการนำระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาใช้มีวัตถุประสงค์ในการลดการใช้กระดาษและให้เกิดความรวดเร็ว แต่ผลที่ได้คือมีการใช้กระดาษเพิ่มมากขึ้น และเกิดความล่าช้าจากการแบ่งขั้นตอนงานที่มากขึ้น

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

แรงจูงใจอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ข้อเสนอแนะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมคือแรงจูงใจด้านเวลาในการปฏิบัติงาน เช่น เริ่มงาน 07.30 น. – 15.30 น. หรือ 09.30 น. – 17.30 น. เพื่อเพิ่มทางเลือกให้สำหรับคนที่ต้องใช้ระยะเวลาเดินทางมาปฏิบัติงาน และแรงจูงใจที่ไม่ใช้ตัวเงิน เช่น ความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ เช่น กับเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อบรรยากาศการทำงาน เป็นต้น

บทที่ 5

สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูง

2. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาครั้งนี้สามารถสรุปผลการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำมาสรุปผลการผู้วิจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยด้านข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีสถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 3 ปี. มีเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร และน้อยที่สุดคือด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยพิจารณารายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ รองลงมาคือ มีความรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย มีผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย และน้อยที่สุดคือ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจนกระทั้งปฏิบัติงานได้สำเร็จ

2.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีความรู้และความสามารถเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือ หัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่เสนอแนะ และน้อยที่สุดคือได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากหัวหน้ากลุ่มหรือจากผู้บังคับบัญชา และได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว

2.3 ด้านลักษณะงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น รองลงมาคืองานที่ได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ลักษณะงานที่รับมอบหมายต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้ความรับผิดชอบสูง และน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลาย รองลงมาคือสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ และน้อยที่สุดคือมีความอิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมาคือหน่วยงานสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน และน้อยที่สุด คือหน่วยงานพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และตำแหน่งงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2.6 ด้านค่าตอบแทน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเหมาะสม รองลงมาคือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย เงินสวัสดิการอื่น ๆ เช่นค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงานมีความเหมาะสม และน้อยที่สุดคือเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2.7 ด้านนโยบายการบริหาร พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง รองลงมาคือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน และน้อยที่สุดคือนโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

2.8 ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชาบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มรับฟังความคิดเห็น และน้อยที่สุดคือผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

2.9 ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับแรงจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียบพร้อมในการปฏิบัติงาน รองลงมาคือสถานที่ทำงานสะอาด และมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม และน้อยที่สุดคือ ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน

3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านระยะเวลา ด้านปริมาณ และน้อยที่สุดคือ ด้านคุณภาพของงาน โดยพิจารณารายด้านมีผลการวิจัย ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง รองลงมาคือ งานที่ทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด ได้ศึกษาเพิ่มเติมหรือทบทวนข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และน้อยที่สุดคือ มีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3.2 ด้านปริมาณงาน พบว่า ระดับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ รองลงมาคือวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ และน้อยที่สุดคือปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน

3.3 ด้านระยะเวลา พบว่า ระดับประสิทธิภาพด้านระยะเวลางาน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น รองลงมาคือมีการวางแผนและบริหารเวลาตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี ปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านความคุ้มค่า พบว่า ระดับประสิทธิภาพด้านความคุ้มค่า อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รองลงมาคือ งานที่ปฏิบัติทำให้องค์กรได้รับความคุ้มค่า ทั้งด้านการนำไปใช้ประโยชน์และต่องบประมาณที่ใช้งานนั้น สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นการลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร และน้อยที่สุดคือมีการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการ

4. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ต่างกันมีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ค่า sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.748 แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับค่อนข้างสูง จึงสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านลักษณะงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.612 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.682 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชากับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับระสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.573 และ Sig เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

ผลการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมุติฐาน ดังนี้

5.2.1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูง

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหารและ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ เนื่องจาก ในด้านลักษณะงานของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้านเฉพาะตำแหน่ง เนื้องานที่ปฏิบัติเป็นงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และได้ประสบการณ์เพิ่มขึ้น จากลักษณะงานที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดต้องมีความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงานที่ตนเองได้รับมอบหมาย มีการวางแผนการทำงานด้วยตนเองและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการติดตาม ตรวจสอบ ด้วยความละเอียดรอบคอบ ส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งองค์กรยังมีสวัสดิการนอกเหนือจากเงินเดือน คือ ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่ง จึงทำให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในสายอาชีพ รวมถึงมองเห็นความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีโอกาสเติบโตในเส้นทางสายอาชีพของตัวเอง มีโอกาสสูงที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้ากลุ่มได้ให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน รับฟังความคิดเห็น และให้คำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารยังมีนโยบายการบริหารงานที่มีความชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง มีความยืดหยุ่น และได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959) ซึ่งปัจจัยแต่ละด้านไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย ล้วนแต่เป็นแรงจูงใจของบุคลากรที่ช่วย

ให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการ Maslow (1970) เมื่อบุคคลมีความต้องการก็เกิดแรงจูงใจทำให้แสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งมีความต้องการอยู่ 5 ขั้น คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จสูงสุด ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของพัชรี พันธุ์แตงไทย (2564) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์ จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความต้องการเพื่อการดำรงชีพ ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านการปกครองบังคับบัญชา ตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาสุภารัตน์ กุลโชติ (2566) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการในปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 โดยค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ตามลำดับ

5.2.2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิภาพที่มากที่สุด คือ ด้านความคุ้มค่า รองลงมาคือ ด้านเวลา ด้านปริมาณ และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ เนื่องจาก บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขานุการสำนักงานอัยการสูงสุด มีการวางแผนและบริหารเวลาตามงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้ โดยเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้นจึงทำให้ผลงานที่ปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้องเป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง อีกทั้งยังมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

และยังได้ศึกษาเพิ่มเติมหรือทบทวนข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ทั้งนี้ ยังใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร สามารถปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นการลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร และมีการบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม งานที่ปฏิบัติทำให้องค์กรได้รับความคุ้มค่า ทั้งด้านการนำไปใช้ประโยชน์และต่องบประมาณที่ใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Peterson and Plowman (1953) ที่ได้กำหนดองค์ประกอบของการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านประมาณงาน ด้านเวลา และด้านความคุ้มค่า สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ WoodCock (1989) ลักษณะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ความสมดุลในบทบาท เป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ การเปิดเผยและเผชิญ การสนับสนุนและการไว้วางใจ ความร่วมมือและขัดแย้ง วิธีการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีความเป็นภาวะผู้นำที่เหมาะสม มีการทบทวนการทำงานอย่างสม่ำเสมอ การพัฒนาบุคลากร มีสัมพันธภาพระหว่างกลุ่มที่ดี และมีการติดต่อสื่อสารหรือประสานงานที่ดี ทั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของอทิติ เพ่งพิโรจ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ และไม่สอดคล้องกับการศึกษาธนภรณ์ พรรณราย (2565)ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 โดยค่าเฉลี่ยระดับประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

5.2.3. เพื่อศึกษาความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจาก ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน และเงินเดือน มีความสามารถปฏิบัติที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เหมือนกัน อาจเป็นเพราะเป็นบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกมาจากการสอบแข่งขันจึงทำให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความรับผิดชอบในหน้าที่อีกทั้งยังต้องมีใจรักในตำแหน่งงาน ซึ่งงานที่ปฏิบัติ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ จึงส่งผลให้ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนกันไม่แบ่งตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และเงินเดือน ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566)ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ที่ต่างกันมีประสิทธิภาพปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคล อายุ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่สอดคล้องกับการศึกษาของ กรกนก พรประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร กรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5.2.4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

จากการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ McClelland Theory (1961) กล่าวคือ บุคคลแสดงออกถึงพฤติกรรม กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน และมุ่งมั่น พยายามเพื่อที่จะกระทำให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองกำหนดไว้ สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ERG theory ของ Alderfer (1972) กล่าวคือ มนุษย์มีความต้องการประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านความต้องการเพื่อดำรงชีพ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านความต้องการความเจริญก้าวหน้า สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎี Millet (1994) กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานคือ ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจ เป็นผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของธนาทิพย์ ขวัญทอง (2566)ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผล

ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ ทางบวก และไม่สอดคล้องกับของ ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันระดับสูง ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ โดยรวมมี ความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ทั้งนี้ สามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์ จากมากไปหาน้อย คือ ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่ง ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการ ปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสามารถอภิปรายผลในแต่ละด้าน ดังนี้

1) แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กั[ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.682 เนื่องจาก บุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน โดยสามารถสอบชิงทุนเพื่อศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และองค์กรยังส่งเสริมให้มีการศึกษาในระดับที่ สูงขึ้นเพื่อสามารถนำมาปรับเพื่อให้ได้อัตราเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น และสามารถลดระยะเวลาในการปรับ ระดับเป็นชำนาญการจากปกติใช้ระยะเวลาทำชำนาญการ 6 ปี เหลือเพียง 4 ปี บุคลากรยังได้รับการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ซึ่งสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มี คุณภาพ และมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งนี้ หากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ก็จะปฏิบัติงานให้อยู่ในมาตรฐาน พัฒนาทักษะ ความรู้ เพิ่มพูนประสบการณ์ตัวเอง ทำให้ได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งขึ้นอยู่กับ

ผลการปฏิบัติงาน หากสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก็จะมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีโอกาสเติบโตในเส้นทางสายอาชีพของตัวเอง

2) แรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจนโยบายการบริหาร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.631 เนื่องจาก นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุดมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้จริง และมีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งนโยบายการบริหารเปรียบเสมือนแนวทาง ทิศทางในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

3) แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.620 เนื่องจาก บุคลากรมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมุ่งหวังความสำเร็จของงานตามเป้าหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้น และสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจนกระทั่งปฏิบัติงานได้สำเร็จได้ พองานสำเร็จตามเป้าหมายก็ทำให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ

4) แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.612 เนื่องจาก บุคลากรมีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายได้ มีความอิสระในการทำงานโดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีการเอาใจ

ใส่งาน มีกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบตั้งแต่การวางแผนการทำงาน การติดตาม ตรวจสอบด้วยความละเอียดรอบคอบ เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ซึ่งบุคลากรที่มีความรับผิดชอบก็จะพยายามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพโดยมุ่งเน้นไปที่ผลสำเร็จของงานและเป้าหมายขององค์กร

5) แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.595 เนื่องจาก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีความยุติธรรม คอยดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด สามารถเป็นที่ปรึกษา และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

6) แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.573 เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม มีความปลอดภัย ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน และมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียบพร้อมในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ หากสภาพการทำงานที่เอื้อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิจดจ่ออยู่กับงาน เอื้อต่อความสะดวกสบาย มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ครบครัน ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ดียังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกผ่อนคลาย ลดความตึงเครียด ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7) แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.557

เนื่องจาก นอกจากเงินเดือนแล้วองค์กรยังมีค่าตอบแทนพิเศษที่เพิ่มขึ้นตามอายุงาน และเพิ่มขึ้นตามระดับตำแหน่ง และมีค่าตำแหน่งในวิชาชีพ ค่าปฏิบัติงานล่วงเวลา รวมถึงสวัสดิการอื่น ๆ เช่น กองทุนสวัสดิการเงินยืมสำหรับข้าราชการธุรการซึ่งไม่มีดอกเบี้ย สหกรณ์ออมทรัพย์สำหรับข้าราชการซึ่งมีทั้งรูปแบบการออมเงินและสินเชื่อ กองทุนบำเหน็จบำนาญ (กบข.) กองทุนฌาปนกิจ เป็นต้น ทั้งนี้ค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งยังมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งค่าตอบแทนที่ได้กล่าวข้างต้นคือการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ หากได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เป็นที่พึงพอใจแล้วทำให้มีแรงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรก็จะทุ่มเท ตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมายทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย

8) แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.525 เนื่องจาก บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ผลงานสำเร็จตามเป้าหมาย ได้รับความไว้วางใจเป็นที่ปรึกษาให้กับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ทั้งนี้ เมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความรู้สึกดีต่อตัวเอง ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้ดีและสำเร็จลุล่วง ทำให้งานมีประสิทธิภาพ

9) แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.512 เนื่องจาก บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่มีชัดเจน มีการแบ่งกลุ่มงานเพื่อรับผิดชอบงานเฉพาะด้าน และลักษณะงานต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และใช้ความรับผิดชอบสูง จึงต้องใช้ความรู้ความสามารถสอดคล้องกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และลักษณะดังกล่าวทำให้บุคลากรมีความรู้ มี

ทักษะเฉพาะ มีประสบการณ์ จึงทำให้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น ลักษณะงานดังกล่าวจึงมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยข้อสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้ที่สนใจไปใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

5.3.1 จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในด้านนี้ นอกจากจะส่งเสริมเรื่องการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นแล้ว ควรมีการเพิ่มพูนความรู้ให้กับบุคลากร โดยการจัดการฝึกอบรม สัมมนา เกี่ยวกับงานในตำแหน่งเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งการเพิ่มกรอบอัตรากำลังสำหรับตำแหน่งระดับสูง เพื่อรองรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เพื่อสอบเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้เติบโตในตำแหน่งสายงาน

5.3.2 จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ที่มีระดับน้อยกว่าทุกด้าน ทั้งนี้พบว่าข้อที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือหน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน ดังนั้น จึงควรมีการกระตุ้นในด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ เห็นได้ว่าปัจจุบันมีการแบ่งกลุ่มการทำงานอย่างชัดเจน มีการแบ่งหน้าที่การรับผิดชอบเฉพาะด้าน อาจทำให้การปฏิบัติงานไม่ควบคุมทุกกระบวนการ ผู้บริหารอาจปรับเปลี่ยนให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ครบถ้วนทุกกระบวนการ โดยกระจายงานทุกอย่างให้กับทุกคนอย่างทั่วถึง ไม่มีการแบ่งกลุ่มงานแต่อย่างใด แต่ในขณะเดียวกันก็ให้มีหัวหน้ากลุ่มเพื่อดูแลทีมงานอย่างใกล้ชิดเพื่อช่วยเหลือผลักดันงานให้เรียบร้อย สำเร็จและมีประสิทธิภาพ และด้วยลักษณะงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบ มีความรับผิดชอบสูง เห็นได้ว่างานที่ปฏิบัติต้องใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมาก ควรมีการสร้างแรงจูงใจโดยให้ค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาตามเวลาที่ปฏิบัติงานจริง และอาจจะมีการเพิ่มทางเลือกช่วงเวลาการเข้าออกงาน เช่น เริ่มงาน 07.30 น. – 15.30 น. หรือ 09.30 น. – 17.30 น. เป็นต้น

บรรณานุกรม

กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณาวุฒิ อินทร์แก้ว (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. (วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี). กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ธนาทิพย์ ขวัญทอง. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. หาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญญารัตน์ สาลิกา (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานด้านการเงินการคลัง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (วิจัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ) นนทบุรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

นิดา ประพฤติธรรม (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน (วิจัยสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน) กรุงเทพมหานคร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปัญญาภา อัคนิบุตร. (2565). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทรัฐวิสาหกิจ ให้ บริการด้านท่าอากาศยาน Generation Y. (สารนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต). จังหวัดนครปฐม. มหาวิทยาลัยมหิดล.

พัชรี พันธุ์แตงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จังหวัดอุตรดิตถ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

วัชระ แย้มชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยเกริก.

บรรณานุกรม (ต่อ)

วิษณุ กิตติพงศ์วรการ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม) กรุงเทพมหานครมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อทิติ เพ่งพิโรจ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

โอภาส จูเลิศตระกูล. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเจเนอเรชั่นวายในกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). จังหวัดนครปฐม . มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). จังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

Alderfer, C.P. (1972). Existence relatedness and growth. New York : The Free Press.

Barnard, C. I. (1996). The Function of Executive. Cambridge : Harvard University Press.

Cohen & Uphoff. (1980). Effective Behavior in Organizations. New York : Richard D. Irwin Inc.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to work. New York : Harpers & Sons.

Kidd, J.R. (1973). How Adults Learn. Chicago : Association Press.

Lovell, R.B. (1980). Adult Learning. New York : Haper and Row.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and Personality. New York : Harper and Row.

McClelland, D.C. (1961). The Achieving Society. New York : D. Van Nostrand Company Inc.

Millet, John D. (1954). Management in the public service. New York : Mc Graw –Hill.

Peterson, E., & Plowman, G.E. (1953). Business organization and Management. Illinois : Irwin.

Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). Consumer Behavior. New Jersey: Prentice Hall.

Walter, K. (1978). The working class in welfare capitalism. London : Routledge & Kegan.

Woodcock, M. (1989). Team Development Manual. 2 nd ed. Great Britain : Billing and Son.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

<u>แบบสอบถามเชิงปริมาณ</u>

เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิจัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต ขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามถามความเป็นจริง และขอขอบคุณในความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

<u>ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม</u>

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าคำตอบที่ตรงกับตัวของท่านมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ

1. เพศ

☐ 1) ชาย ☐ 2) หญิง

2. อายุ

☐ 1) อายุไม่เกิน 30 ปี ☐ 2) 3) อายุ 31 – 40 ปี

☐ 3) อายุ 41 – 50 ปี ☐ 4) อายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป

3. สถานภาพ

☐ 1) โสด ☐ 2) สมรส

☐ 3) อื่น ๆ (หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่)

4. ระดับการศึกษา

☐ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2) ปริญญาตรี

☐ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

☐ 1) น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2) 1 – 3 ปี

☐ 3) 4 - 6 ปี ☐ 4) มากกว่า 6 ปี ขึ้นไป

6. ค่าตอบแทน (เงินเดือนรวม ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงาน สวัสดิการอื่นๆ)

☐ 1) ไม่เกิน 20,000 บาท ☐ 2) 20,001 – 30,000 บาท

☐ 3) 30,001 – 40,000 บาท ☐ 4) มากกว่า 40,000 บาท

<u>ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</u>

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างให้สอดคล้องความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความเห็น ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ความสำเร็จในการทำงาน					
1.1 ท่านรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการแล้วเสร็จตามเป้าหมาย					
1.2 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานจนกระทั้งปฏิบัติงานได้สำเร็จ					
1.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย					
1.4 ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ					
2. การยอมรับนับถือ					
2.1 ท่านได้รับคำชมเชยและความไว้วางใจจากหัวหน้ากลุ่มหรือจากผู้บังคับบัญชา					
2.2 ท่านได้รับความไว้วางใจให้เป็นที่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว					
2.3 หัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชายอมรับความคิดเห็นต่าง ๆ ที่ท่านเสนอแนะ					

2.4 ความรู้และความสามารถของท่านเป็นที่ยอมรับและได้รับความเชื่อถือจากหัวหน้ากลุ่มหรือผู้บังคับบัญชา					
3. ลักษณะงาน					
3.1 หน่วยงานของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานอย่างชัดเจน					
3.2 ลักษณะงานที่ท่านรับมอบหมาย ต้องใช้ความรู้ความสามารถและใช้ความรับผิดชอบสูง					
3.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านเกิดการเรียนรู้และได้รับประสบการณ์เพิ่มขึ้น					
3.4 งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความสอดคล้องกับตำแหน่งของท่าน					
4. ความรับผิดชอบ					
4.1 ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่มีความหลากหลาย					
4.2 ท่านได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญ					
4.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบด้วยตนเอง					
4.4 ท่านมีความอิสระในการทำงาน โดยสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง					
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง					
5.1 ตำแหน่งงานของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น					
5.2 หน่วยงานท่านพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม					
5.3 หน่วยงานท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาในการเลื่อนตำแหน่งงาน					
5.4 ท่านมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน					
6. ค่าตอบแทน					
6.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.2 การเลื่อนขั้นเงินเดือนของท่านมีความเหมาะสม					
6.3 เงินเดือนของท่านมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					

6.4 เงินสวัสดิการอื่น ๆ เช่นค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
7. นโยบายการบริหาร					
7.1 นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน					
7.2 นโยบายการบริหารของหน่วยงานสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง					
7.3 นโยบายการบริหารมีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
8. การปกครองบังคับบัญชา					
8.1 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานเป็นอย่างดี					
8.2 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มมีความยุติธรรมในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา					
8.3 ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มรับฟังความคิดเห็นของท่าน					
8.4 ท่านสามารถให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชาและหัวหน้ากลุ่มได้					
9. สภาพการทำงาน					
9.1 หน่วยงานของท่านมีวัสดุอุปกรณ์อำนวยความสะดวกเพียบพร้อมในการปฏิบัติงาน					
9.2 สภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน เช่น อาคาร สถานที่ แสงสว่าง มีความเหมาะสม					
9.3 สถานที่ทำงานของท่านสะอาด และมีความปลอดภัย					
9.4 ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงานสะดวกต่อการเดินทางมาปฏิบัติงาน					

<u>ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</u>

คำชี้แจง : กรุณาใส่เครื่องหมาย ✓ลงในช่องว่างให้สอดคล้องความเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีระดับความเห็น ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนน 4 หมายถึง ระดับมาก

คะแนน 3 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนน 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านคุณภาพของงาน					
1.1 ผลงานที่ท่านปฏิบัติแล้วเสร็จมีความถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง					
1.2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
1.3 งานที่ท่านทำแล้วเสร็จมีความเรียบร้อย และปฏิบัติงานทันเวลาตามที่กำหนด					
1.4 ท่านได้ศึกษาเพิ่มเติมหรือทบทวนข้อระเบียบ กฎหมาย หนังสือที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ					
2. ด้านปริมาณงาน					
2.1 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ครบถ้วนตรงตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ					
2.2 ท่านวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย					
2.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเมื่อได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นได้					
2.4 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสม และสมดุลกับบุคลากรในหน่วยงาน					

3. ด้านระยะเวลา					
3.1 ท่านปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด					
3.2 ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาตามงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี					
3.3 ท่านจะเลือกใช้วิธีการและเทคนิคในการปฏิบัติงานให้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น					
3.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
4. ด้านความคุ้มค่า					
4.1 ท่านใช้ทรัพยากรในองค์กรได้อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร					
4.2 ท่านปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อนเป็นการลดการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร					
4.3 ท่านบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการซ่อม					
4.4 งานที่ท่านปฏิบัติทำให้องค์กรได้รับความคุ้มค่า ทั้งด้านการนำไปใช้ประโยชน์และต่องบประมาณที่ใช้งานนั้น					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบแบบสอบถาม

.....

.....

.....

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน
สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวพัชรี ง้าวไข่น้ำ

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

2. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

3. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

4. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

5. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

6. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

7. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านนโยบายการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

7. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านการปกครองบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

8. ท่านคิดว่าแรงจูงใจด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ

ส่งผล เพราะ.....

ไม่ส่งผล เพราะ.....

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. ท่านคิดว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

2. ท่านคิดว่าปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามระยะเวลาที่กำหนดหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

4. ท่านคิดว่าการใช้ทรัพยากรในองค์กรมีความคุ้มค่าหรือไม่ เพราะเหตุใด

ตอบ.....

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ท่านคิดว่าแรงจูงใจอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีเพิ่มเติมอีกหรือไม่

ตอบ.....

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

1. นายโพธิบูรพ์ จรัญรัตนศรี	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ รักษาการในตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุชำนาญการพิเศษ สำนักบริหารทรัพย์สิน
2. นายสุเมธ อินสุข	นิติกรชำนาญการ สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายชี้ขาดคดีอัยการสูงสุด 4
3. นางสาวบุปผา หมื่นศรีพรม	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สำนักบริหารทรัพย์สิน

ภาคผนวก ค

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม คะแนน	ค่าเฉลี่ย IOC
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3		
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
5		+1	+1	+1	3	1.00
6		+1	+1	+1	3	1.00
7		+1	+1	+1	3	1.00
ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						
1. ความสำเร็จในการทำงาน						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
2. การได้รับการยอมรับนับถือ						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
3. ลักษณะงาน						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00

4. ความรับผิดชอบ						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
6. ค่าตอบแทน						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
7. นโยบายการบริหาร						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		-1	0	0	-1	-1
8. การปกครองบังคับบัญชา						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	0	+1	2	0.67
9. สภาพการทำงาน						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน						
1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality)						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
2. ปริมาณงาน (Quantity)						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
3. ระยะเวลา (Time)						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00
4. ด้านความคุ้มค่า (Cost)						
1		+1	+1	+1	3	1.00
2		+1	+1	+1	3	1.00
3		+1	+1	+1	3	1.00
4		+1	+1	+1	3	1.00

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.975	.975	51

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
สำเร็จ1.1	222.00	451.793	.639	.974
สำเร็จ1.2	222.03	450.516	.700	.974
สำเร็จ1.3	221.70	457.459	.515	.974
สำเร็จ1.4	221.70	452.493	.777	.974
ยอมรับ2.1	222.50	438.328	.783	.974
ยอมรับ2.2	222.50	445.293	.618	.974
ยอมรับ2.3	222.37	443.551	.753	.974
ยอมรับ2.4	222.27	444.754	.707	.974
ลักษณะ3.1	221.87	451.499	.589	.974
ลักษณะ3.2	221.80	454.717	.529	.974
ลักษณะ3.3	221.73	454.961	.540	.974
ลักษณะ3.4	221.67	459.402	.433	.975
รับผิดชอบ4.1	221.90	453.266	.650	.974
รับผิดชอบ4.2	222.10	447.886	.595	.974
รับผิดชอบ4.3	221.97	449.826	.718	.974
รับผิดชอบ4.4	222.43	444.944	.626	.974

ก้าวหน้า5.1	221.90	448.507	.701	.974
ก้าวหน้า5.2	222.03	447.068	.652	.974
ก้าวหน้า5.3	221.83	453.799	.505	.974
ก้าวหน้า5.4	221.77	452.047	.750	.974
ค่าตอบแทน6.1	221.97	452.999	.585	.974
ค่าตอบแทน6.2	222.03	449.413	.619	.974
ค่าตอบแทน6.3	222.27	449.099	.532	.975
ค่าตอบแทน6.4	222.10	448.645	.611	.974
นโยบาย7.1	222.17	448.006	.707	.974
นโยบาย7.2	222.17	448.213	.770	.974
นโยบาย7.3	222.27	445.444	.794	.974
บังคับบัญชา8.1	221.80	450.303	.647	.974
บังคับบัญชา8.2	221.83	448.075	.726	.974
บังคับบัญชา8.3	221.87	447.775	.732	.974
บังคับบัญชา8.4	221.97	446.861	.702	.974
สภาพ9.1	221.87	450.740	.618	.974
สภาพ9.2	222.03	454.723	.470	.975
สภาพ9.3	222.00	450.759	.617	.974
สภาพ9.4	222.10	450.024	.565	.974
คุณภาพ1.1	221.87	449.499	.736	.974
คุณภาพ1.2	221.97	448.102	.716	.974
คุณภาพ1.3	221.93	452.478	.606	.974
คณภาพ1.4	222.13	445.844	.668	.974
ปริมาณ2.1	221.80	450.579	.706	.974
ปริมาณ2.2	221.77	452.599	.631	.974
ปริมาณ2.3	221.97	449.689	.724	.974
ปริมาณ2.4	222.17	439.178	.799	.974
ระยะเวลา3.1	221.93	454.340	.478	.975
ระยะเวลา3.2	221.93	450.409	.627	.974
ระยะเวลา3.3	221.87	450.740	.684	.974
ระยะเวลา3.4	222.03	447.551	.636	.974
ความคุ้มค่า4.1	221.97	452.171	.561	.974
ความคุ้มค่า4.2	221.90	451.955	.629	.974
ความคุ้มค่า4.3	222.03	444.516	.865	.973
ความคุ้มค่า4.4	221.90	448.645	.768	.974

ภาคผนวก จ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

RSU มหาวิทยาลัยรังสิต RANGSIT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยรังสิต Rangsit University T. (66) 2997 2200-30
เมืองเอก ถ.พหลโยธิน Muang-Ake, Paholyothin Rd. F. (66) 2791 5757
จ.ปทุมธานี 12000 Pathumthani 12000, Thailand E. info@rsu.ac.th

ที่ รปศ. 4183/050 สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

6 ธันวาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักบริหารทรัพย์สิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน 1 ชุด
แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วย นางสาวพัชรี ง้าวไข่น้ำ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรังสิต อยู่ระหว่างทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด" ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระสำเร็จอย่างมีคุณภาพ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความถูกต้อง ชัดเจน เพียงพอ สามารถสรุปและอภิปรายผลการวิจัยได้อย่างมีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป สถาบันฯ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้กรุณาอนุญาตให้นักศึกษาเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ และแจกแบบสอบถามจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน โดยนักศึกษาจะได้ดำเนินการประสานในรายละเอียดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติหน้าที่แทนคณบดี

นางสาวพัชรี ง้าวไข่น้ำ
โทร. 085-5463969
สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ
โทร. 0-2997-2222 ต่อ 1031, 1048

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	พัชรี ง้าวไข่น้ำ
วัน เดือน ปีเกิด	9 สิงหาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดน่าน ประเทศไทย
ประวัติการศึกษา	มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต, 2562 มหาวิทยาลัยรังสิต รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, 2567
ที่อยู่ปัจจุบัน	37/928 ซอยวัดเวฬุวนาราม 38 แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร 10210
สถานที่ทำงาน	สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานอัยการสูงสุด
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ