

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Personnel

in Office of Public Prosecution Region 5

¹ปรีณดา ปันหล้า, ²อัศนีย์ ณ นาน และ ³ศศิชา วงศ์ไชย

¹Parinda Panla, ²Aussanee Na nan and ³Sasicha Wongchai

¹นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

^{2, 3} อาจารย์ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเนชั่น

¹Master of Business Administration Nation University

^{2, 3}Lecturer of Master of Business Administration Program Nation University

¹Corresponding Author. E-mail: parinda_dream@hotmail.co.th

Received December 9, 2022; Revised January 3, 2023; Accepted March April 24, 2023

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นบุคลากรข้าราชการอัยการในสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 292 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาด้านการได้รับการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ระดับปัจจัยค้ำจุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว รองลงมาด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านค่าตอบแทน 2) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ 3) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับและความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรวมกันพยากรณ์ร้อยละ 7.60 และ 18.80 ($R^2 = .076, .188$)

คำสำคัญ: ปัจจัยแรงจูงใจ; ปัจจัยค้ำจุน; ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

The purpose of this research was to study the motivation factors and Hygiene Factors that affect the work efficiency of personnel in Office of Public Prosecution Region 5. The sample used in the research was government administrative personnel in Office of Public Prosecution Region 5 amount 292 people by using a questionnaire to collect data statistics used were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The research results found that 1) The level of overall motivation factors was the highest level. In order of success the highest level of work followed by acceptance and responsibility, the overall level of Hygiene factors was at the highest level. In descending order including the personal life condition at the highest level. Followed by relationship with colleagues and remuneration. 2) The overall work efficiency of personnel was at the highest level. In order the highest level of expenditure followed by the quality of work, time and quantity. 3) The results of the hypothesis testing it was found that the samples of different ages affected the work efficiency of personnel in Office of Public Prosecution Region 5 difference was statistically significant 0.05 level and motivation factors accepted and responsibility Hygiene Factors relationship with supervisors and personal life conditions Affecting the work efficiency of personnel in Office of Public Prosecution Region 5 significant 0.05 level together forecast 7.60 percent and 18.80 percent ($R^2 = .076, .188$)

Keywords: Motivation Factor; Hygiene Factor; Work Efficiency

บทนำ

สำนักงานอัยการภาค 5 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และมีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นโดยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอันเป็นการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ โดยการขับเคลื่อนภารกิจยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชน รวมทั้งสร้างขวัญ กำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนั้นการบริหารจัดการของสำนักงานอัยการภาค 5 จะเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานฯ โดยหากบุคลากรขาดความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ความสามารถในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ทั้งนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความพอใจในการทำงานให้เกิดขึ้น จะต้องมีการวิจัยตอบสนองความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานต้องหามาตรการเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้ทำงานร่วมกันต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ดังนั้นการที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากร

มีความพึงพอใจในการทำงานนั่นเอง สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 13 มาตรา 248 บัญญัติว่าสำนักงานอัยการภาค 5 กำหนดให้การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นขององค์กรอัยการให้มีความอิสระโดยให้มีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนตามความเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2560) จากบทบัญญัติดังกล่าวสนับสนุนให้มีความอิสระในการบริหารบุคคล ซึ่งอาจเป็นปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร เพราะหากหน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและเหมาะสมจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้วย

ปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน Herzberg (1959) ได้พัฒนาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย อันได้แก่ ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นในการทำงานที่มีผลต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับบุคลากร และปัจจัยค้ำจุนที่ช่วยลดและป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Dollard and Miller, 1982) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่บุคลากรจะได้รับการตอบสนอง หากมีไม่เพียงพอก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับ ภัตตราพร ชนะการณ (2561) และ กฤตภาคิน มิ่งโลภา และณกมล จันทร์สม (2564) กล่าวว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานเป็นสาเหตุสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะทำให้มีความตั้งใจ มุ่งมั่น ริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีความอดทนอดกลั้น หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจมีส่วนสำคัญที่ทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

ประสิทธิภาพเป็นตัววัดความสามารถการนำทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้อย่างคุ้มค่าเพื่อบรรลุตามเป้าหมาย อาจอยู่ในรูปแบบของต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้เทียบกับผลผลิตที่ได้ เช่น ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนในการลงทุน เป็นต้น (กันตยา เพิ่มผล, 2550 ; วิทยา ด่านธำรงกุล, 2546) นอกจากนี้ Peterson and Plowman (1989) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงานที่ต้องมีคุณภาพที่สูง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจและได้รับประโยชน์สูงสุด ปริมาณงานที่ได้รับตรงกับ ความคาดหวังและบรรลุตามเป้าหมาย เวลาที่เหมาะสมและค่าใช้จ่ายเหมาะสมกับผลงานและวิธีการ โดยมองในมิติประสิทธิภาพของค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 เพื่อนำผลการศึกษาดังนี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์เป็นแนวทางในการพัฒนากลยุทธ์การวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีความสอดคล้องเหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

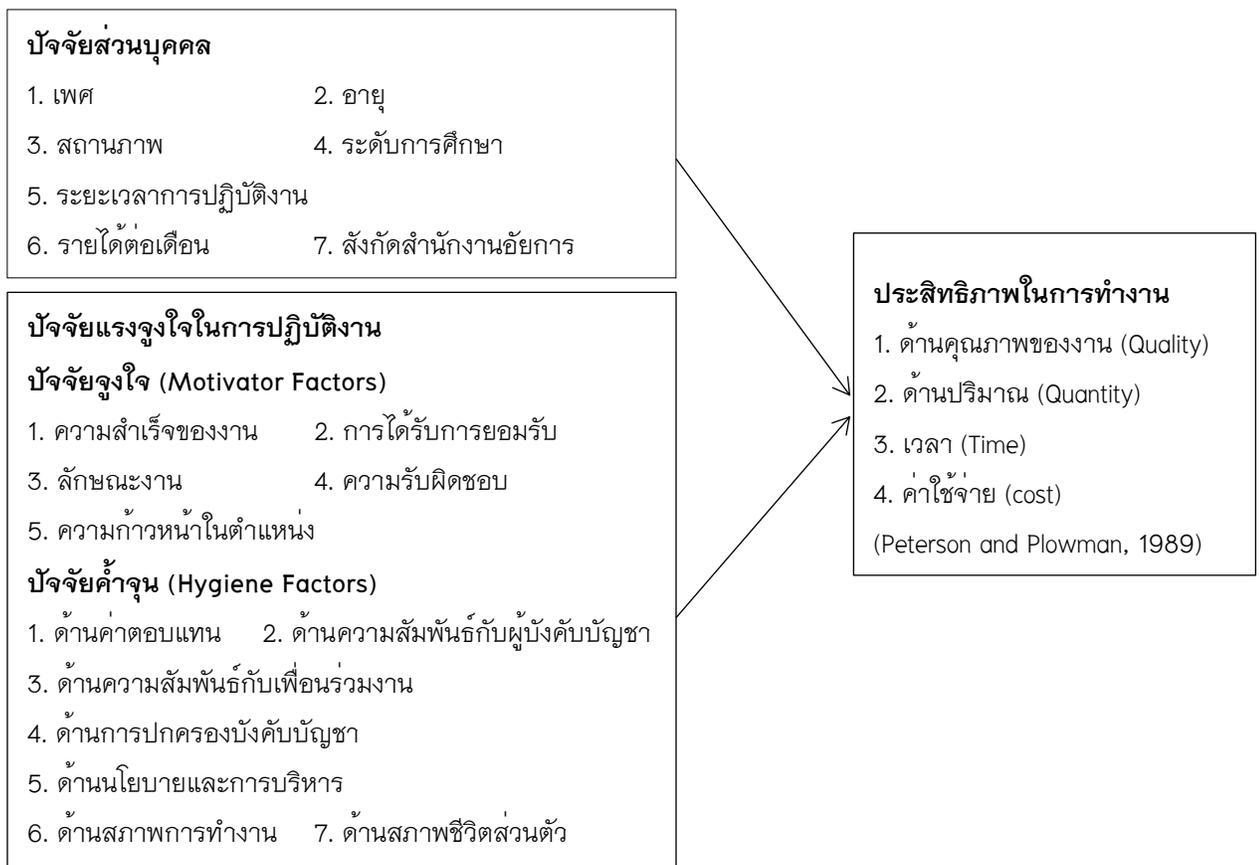
1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ต่างกัน
2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยพัฒนากรอบแนวคิดในการวิจัยโดยประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอรัชเบิร์ก (Frederick Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, et al., 1959) และแนวคิดประสิทธิภาพการทำงานของปีเตอร์สัน และโพลวแมน (Peterson & Plowman, 1989) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นบุคลากรข้าราชการธุรการในสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 292 คน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิดและใช้มาตราวัด Likert Scale สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลครอบคลุม 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสังกัดสำนักงานอัยการ 2) ปัจจัยเชิงจิต ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยด้านอื่น ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน และด้านสภาพชีวิตส่วนตัว และ 3) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

ผู้วิจัยใช้การทดสอบความตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องชัดเจนและความสอดคล้องของเนื้อหาที่ต้องการศึกษา จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนของเนื้อหา ผู้วิจัยทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม (Reliability) โดยทดลองนำแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด ไปใช้กับบุคลากรข้าราชการในสำนักงานอัยการภาค 6 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของครอนบาคได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.981 แบบสอบถามประเด็นปัจจัยเชิงจิตเท่ากับ .934 ปัจจัยด้านอื่นเท่ากับ .980 ซึ่งเป็นค่าที่สามารถนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้ สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One – way ANOVA และ Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยเชิงจิตในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ และปัจจัยด้านอื่นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าระดับความคิดเห็น 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติมีการกำหนดแผนความก้าวหน้าในการปฏิบัติที่ชัดเจน ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และท่านมีโอกาสได้แสดงผลงานในนามขององค์กร ด้านความสำเร็จของงานภาพรวม

อยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ เมื่อท่านทำงานสำเร็จ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจในงานนั้น ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จตามเป้าหมาย และท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านการได้รับการยอมรับภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ ท่านมีความภาคภูมิใจในอาชีพรู้สึกมีเกียรติและศักดิ์ศรีในอาชีพ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน และท่านได้รับการยอมรับนับถือจากองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานอย่างชัดเจนงานที่ท่านทำมีความท้าทายและมีอิสระในการใช้ความคิด และท่านรู้สึกพึงพอใจกับงานในหน้าที่ด้านความรับผิดชอบภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ปริมาณงานที่ท่านได้รับเหมาะสมกับเวลาในการปฏิบัติงาน ท่านมีความพอใจในความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมาย และท่านมีอำนาจรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่อย่างเต็มที่ และมีอิสระในการทำงาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับ ได้แก่ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมีความเหมาะสม พึงพอใจในผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการพิจารณาผลตอบแทนหรือการปรับเงินเดือนมีความโปร่งใสและยุติธรรม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมและมีความเท่าเทียมกัน ได้รับการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ องค์กรมีความสัมพันธ์ และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งกันและกัน และเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ด้านการปกครองบังคับบัญชาภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ได้รับการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ และผู้บังคับบัญชากระจายอำนาจการบริหารอย่างเหมาะสม ด้านนโยบายและการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทุกคนในองค์กรรับผิดชอบงานด้วยความเสมอภาค มีการประชุมชี้แจงนโยบาย แนวปฏิบัติ และข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง ด้านสภาพการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ อาคาร สถานที่ มีความสะอาด เหมาะสมกับการทำงาน สภาพแวดล้อมดีและเอื้อต่อการปฏิบัติงานไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และมีการจัดเอกสารเป็นหมวดหมู่อย่างระเบียบเรียบร้อย และง่ายต่อการค้นหาด้านสภาพชีวิตส่วนตัวภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับ ได้แก่ ได้รับสิทธิการลากรณีทำธุระส่วนตัวงานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อการดำเนินชีวิต และการโยกย้ายตำแหน่งงานมีผลกระทบต่อตัวท่านและครอบครัว

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาทางด้านโดยเรียงลำดับ คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณ ตามลำดับ

ด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ท่านทำงานในความรับผิดชอบด้วยความละเอียดรอบคอบและถูกต้อง และท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ ด้านปริมาณอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ มีงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับเวลา และท่านสามารถทำงานตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง เวลาอยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับ ได้แก่ ท่านเป็นคนตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน และท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานได้เป็นอย่างดี และด้านค่าใช้จ่ายอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีระดับความคิดเห็นเรียงลำดับ ได้แก่ ท่านให้ความร่วมมือในการประหยัดทรัพยากร และท่านสามารถปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปร	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5				
	S.E.	b	β	t	Sig.
ปัจจัยจูงใจ					
- ด้านความสำเร็จของงาน	.068	.029	.028	.431	.667
- ด้านการได้รับการยอมรับ	.068	.161	.169	2.367	.019*
- ด้านลักษณะงาน	.060	-.015	-.018	-.242	.809
- ด้านความรับผิดชอบ	.057	.138	.161	2.401	.017*
- ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.51	.090	.118	1.779	.076
ปัจจัยค้ำจุน					
- ด้านค่าตอบแทน	.055	.080	.089	1.448	.149
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	.056	.217	.270	3.849	.000*
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.057	.063	.073	1.103	.271

ตัวแปร	ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5				
	S.E.	b	β	t	Sig.
- ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.055	.004	.004	.067	.947
- ด้านนโยบายและการบริหาร	.051	-.092	-.121	-1.801	.073
- ด้านสภาพการทำงาน	.041	.057	.086	1.382	.168
- ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว	.060	.237	.238	3.942	.000*

จากตาราง 1 ผลจากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงเส้นพหุ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ (Sig.=.019) ด้านความรับผิดชอบ (Sig.=.017) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Sig.=.000) ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว (Sig.=.000) ในขณะที่ปัจจัยอื่นไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5

เมื่อพิจารณาน้ำหนักของผลกระทบตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta = .270$) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 มากที่สุด รองลงมาปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ($\beta = .238$) ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ($\beta = .169$) และน้อยที่สุดคือปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ($\beta = -.121$)

อภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านใน 3 ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และด้านความรับผิดชอบต่อปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านใน 3 ลำดับแรก คือ ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน และด้านค่าตอบแทน สอดคล้องกับ Herzberg (1959) ที่ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน อันได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบต่อ ด้านความก้าวหน้า และด้านโอกาสในการเจริญเติบโต และปัจจัยค้ำจุนที่รักษาสุขลักษณะจิต หรือบำรุงรักษาจิตใจ อันได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรด้านความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงานด้านสวัสดิการ ด้านสภาพการทำงาน และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 อาจเนื่องด้วยบุคลากรได้ใช้ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ มีวิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจนปฏิบัติงานสำเร็จ จึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จของผลงาน สอดคล้องกับมานะ ศรีวิชัย (2563) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติ ในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด อันเป็นตัวกระตุ้นการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทำให้เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังสอดคล้องกับภัทรพร ชนะการณ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ โดยได้เป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อทำงานสำเร็จ ทั้งยังสอดคล้องกับทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561) ที่ได้ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พบว่า การได้รับความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานได้อย่างทันเวลาและถูกต้อง ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 ทั้งนี้เนื่องด้วยการที่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ที่มาขอคำปรึกษา และบุคคลภายในหน่วยงานหรือบุคคลภายนอกทั่วไป ให้การยอมรับนับถือในความสามารถไม่ว่าจะในรูปแบบของการแสดงความยินดี การยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกต่าง ๆ สอดคล้องกับทิศชากร แสนสุริวงศ์ (2561) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการยอมรับนับถือของครูส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ทั้งนี้เนื่องจากการที่ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะทำงานหรือเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เป็นประจำ เมื่อเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับฟัง และได้รับการไว้วางใจจากผู้บริหาร ทั้งยังสอดคล้องกับกับรินทร วรรัตนอารีย์ (2562) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับคำยกย่องชมเชยจากหัวหน้างานหรือหน่วยงานการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงานและสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ ทั้งยังสอดคล้องกับกาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 6

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 ทั้งนี้เนื่องด้วยบุคลากรได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานผลงานใหม่ ๆ อย่างมีอิสระในการปฏิบัติงานโดยไม่มีการควบคุมหรือตรวจสอบที่เข้มงวดเกินไป สอดคล้องกับสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563)

พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ทั้งนี้บุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำตามแผนในการทำงาน โดยแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสอดคล้องกับชัชชินทร์ ทองหม่อมมรรวมและบุญอนันต์ พิณยทรัพย์ (2564) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี เนื่องด้วย งานที่ได้รับมอบหมายมีการกำหนด หน้าที่อย่างชัดเจน บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานเต็มที่กำลังความสามารถ จึงทำให้สามารถทำงาน ได้เสร็จทันตามเวลา ทั้งยังสอดคล้องกับทิตชากกร แสนสุริวงค์ (2561) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความ รับผิดชอบต่อครูส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึง กาฬ ทั้งนี้ต้องใช้ความรู้ความสามารถเต็มศักยภาพในการปฏิบัติงาน การที่สามารถทำงานได้เมื่อมีงานเร่งด่วน โดยไม่ติดขัดตามอย่างใกล้ชิด

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 ทั้งนี้เนื่องด้วยภาระงานที่ได้รับมอบหมายไม่กระทบกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตครอบครัว ไม่มีผลกระทบต่อความสุขในครอบครัว บุคลากรมีความรู้สึกดีต่อการทำงาน สอดคล้องกับวิลาสินี จินทะวงค์ (2560) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ทั้งยังสอดคล้องกับพรสุภา ดอกพุดม (2560) ที่ได้ศึกษา ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัวอยู่ในความสำคัญระดับมาก ทั้งยังสอดคล้องกับ ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก (2560) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 ทั้งนี้ งานที่ได้รับมอบหมายส่งผลต่อ การดำเนินชีวิตและส่งผลกระทบต่อครอบครัวและตัวบุคคล

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงาน อัยการภาค 5 เนื่องจากบุคลากรมีพฤติกรรมการทำงาน สนับสนุนช่วยเหลือ และปรึกษาหารือระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับวิลาสินี จินทะวงค์ (2560) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง ทั้งยังสอดคล้องกับทิตชากกร แสนสุริวงค์ (2561) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานของครู ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เนื่องจากเพื่อน ร่วมงานสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดความช่วยเหลือสามารถปรึกษาหารือกันได้ทำให้เกิดไว้วางใจ

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ทั้งนี้เนื่องจากเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงาน และความรู้ความสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในหน่วยงาน สอดคล้องกับทิศชากร แสนสุริวงค์ (2561) พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนของครูที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งนี้เนื่องจากการได้รับเงินสวัสดิการหรือเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่งและปริมาณงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งยังสอดคล้องกับมานะ ศรีวิชัย (2563) พบว่าปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ทั้งยังสอดคล้องกับรัชชกร สุขจินดา (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการคลัง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด

ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็น 3 อันดับแรก คือ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา สอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1989) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ทั้งยังสอดคล้องกับวิลาสินี จินทวงค์ (2560) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านค่าใช้จ่าย ตามลำดับ ทั้งยังสอดคล้องกับสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ด้านคุณภาพของงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านเวลา

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับชาคริต ชันดี (2563) พบว่า ข้าราชการและบุคลากรที่มีอายุต่างกันส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักงานการระบายน้ำต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับและด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับประชา วงษ์พินิจ (2562) ที่พบว่าปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษากรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหมและยังสอดคล้องกับภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) พบว่าปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับญูริภัทร์ ดันติเศรษฐภักดี (2561) พบว่าปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งยังสอดคล้องกับสุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) พบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพชีวิตส่วนตัวมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่ต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของสำนักงานอัยการภาค 5 ต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการควรจัดกิจกรรม/โครงการที่เน้นการทำงานเป็นทีม เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการนำความรู้ความสามารถ ในการพัฒนาตน พัฒนาทีม ค้นหาแนวทางใหม่เพื่อปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนสร้างพื้นฐานวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแลกเปลี่ยน การผลักดันให้เป็นระบบที่เลี้ยงตลอดจนนำเครื่องมือการบริหารจัดการ คุณภาพมาใช้ในการจัดการองค์การสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

2) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับและด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการส่งเสริมการจัดกิจกรรม/โครงการอันเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ควรมีระบบ Career Path, Career Planning ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ชัดเจน ตลอดจนมีแผนพัฒนาที่สอดคล้อง และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและงานที่รับผิดชอบ

3) ปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัดกิจกรรม/โครงการอันเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อลดช่องว่างในการบริหารงาน อาจดำเนินการในลักษณะอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ หากต้องทราบผลการวิจัยในเชิงลึกที่เชื่อมโยงถึงพฤติกรรม ความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก

หรือสมทนามกลุ่มย่อยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกมิติ นอกจากนั้นงานวิจัยควรขยายขอบเขตประชากรทั้งสำนักงาน อัยการสูงสุด เพื่อให้เห็นถึงความแตกต่าง หลากหลายในบริบทของการวิจัย อีกทั้งควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น วัฒนธรรมองค์กร และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันท์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กาญจนพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1-14.
- กันตยา เพิ่มผล. (2550). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: ศูนย์พัฒนาทุนมนุษย์.
- ชาคริต ชันดี. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากร กรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา สำนักงานระบบควบคุมน้ำ สำนักการระบายน้ำ*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัชรินทร์ ทองหม่อมราม และบุญอนันต์ พิณยทรัพย์. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอเคียนซา จังหวัดสุราษฎร์ธานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 11(1), 118-139.
- ณัฐวัตร เบ็งวันปลุก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- ทิศชากร แสนสุริวงศ์. (2561). *ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประชา วงษ์พิณิจ. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร : กรณีศึกษา กรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- พรสุภา ดอกพุดม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานการเงินและบัญชี สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ภัตราพร ชนะการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล่ำ อำเภอบางกล่ำ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก http://www3.ru.ac.th/mpca-dbostract/files/2561_1566442272_6014832012.pdf.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชชการ สุขจันดา. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรม. ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรินทร์ วรธนอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิทยา ด่านธารงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ: เชิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- วิลาสินี จินทะวงค์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่พัสดุ สำนักงานทางหลวงในเขตพื้นที่ภาคเหนือ กรมทางหลวง. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา. วารสารสิรินธรปริทรรศน์, 21(2), 340-354.
- สำนักงานเลขาธิการผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. สืบค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2565, จาก https://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/ewt_dl_link.php?nid=1038&filename=index
- Dollard, J. & Miller, N.E. (1982). *Personality and psychotherapy*. New York: McGraw Hill.
- Herzberg, Frederick et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.
- Peterson, E. and Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.