

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี¹**

**MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF
PERSONNEL UNDER THE PROSECUTOR'S OFFICE REGION 3 IN UBON
RATCHATHANI PROVINCE**

พิไลวรรณ สังสติกย์²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี (3) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี (4) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี (5) เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ Independent Samples t-Test สถิติ One-Way ANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยมีค่า r โดยรวมเท่ากับ 0.583 และมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยค่าจูงมีด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ ด้านนโยบายและการบริการ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Abstract

The purposes of this research were (1) to study the motivation of personnel under the prosecutor's office region 3 in Ubonratchathani Rrovince (2) to study the performance of personnel under the prosecutor's office region 3 in Ubonratchathani Rrovince (3) to study and compare personal factors with the performance personnel under the prosecutor's office region 3 in Ubonratchathani Rrovince (4) to find the relationship between motivation factors for work performance and the performance of personnel under the prosecutor's office region 3 in Ubonratchathani Rrovince (5) to find incentives for performance that influence the efficiency of the work of government officers of personnel under the prosecutor's office region 3 in Ubonratchathani Rrovince. Data were collected from a sample group of 100 personnel under the Office of the Public Prosecutor, Region 3, in Ubon Ratchathani Province. by using a questionnaire as a research tool. The statistics used for data analysis were descriptive statistics including Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation and inferential statistics including Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA, Correlation Analysis, and Multiple Regression Analysis with setting the statistically significant at level 0.05.

The results of the study were as follows:

1. Personal factors were gender, age, and duration of work of personnel under the Public Prosecutor's Office Region 3 in Ubon Ratchathani Province. different There is a level of efficiency in the performance of work. no different with statistical significance at the 0.05 level. monthly income of personnel under the Prosecutor's Office Region 3 in Ubon Ratchathani Province different There were different levels of efficiency in performance with statistical significance at the 0.05 level.

2. Performance motivation factor was significantly related to the performance of personnel under the Public Prosecutor's Office Region 3 in Ubon Ratchathani Province with an overall r value of 0.583 and a Sig. value of 0.000 significantly. statistically at 0.01 level

3. The motivation factor for work performance affects the performance of personnel under the Public Prosecutor's Office Region 3 in Ubon Ratchathani Province. From the hypothesis testing, it was found that The motivating factor for success at work affects performance. As for supporting factors, there are aspects that affect operational efficiency, namely policy and service. interpersonal relationship and the working environment statistically significant at the 0.05 level

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันหลายองค์กรต่างให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) เป็นยุทธศาสตร์หลักในการผลักดันองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์อันพึงปรารถนาด้วยเล็งเห็นว่า "คน" เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะองค์กรจะมีการออกแบบระบบหรือวางแผนการดำเนินงานที่รอบคอบรัดกุมเพียงใดก็ตามหากบุคลากรในหน่วยงานไม่มีศักยภาพ ความมุ่งมั่นทุ่มเท หรือขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแล้ว ความสำเร็จในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่จะเกิดขึ้นได้ยาก องค์กรทุกแห่งจึงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นอันดับแรก ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรต้องดำเนินงานให้ตอบสนองความต้องการของผู้ที่มีส่วนได้เสียกับองค์กรซึ่งถือเป็น "เป้าหมาย" ที่สำคัญ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดของ องค์กร และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายดังกล่าว องค์กรสมัยใหม่จึงมีการนำแนวคิดของการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Management) มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานขององค์กรแต่ในการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรต่างๆ ส่วนใหญ่ จะประสบปัญหาคล้าย ๆ กันอยู่ประการหนึ่ง คือ องค์กรยังขาดประสิทธิภาพในการบูรณาการ ผลการปฏิบัติงานของทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากร หน่วยงาน และองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมขององค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ที่องค์กรกำหนดไว้ได้ เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าวให้ทุเลาเบาบางลง ผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงได้พัฒนาแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) ขึ้นมา โดยมีแนวคิดสำคัญว่า การปฏิบัติงานของบุคลากร มีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหาร ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรมีการบูรณาการซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและองค์กร ทำให้ผลการปฏิบัติงานขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย กับองค์กร (ผจงจิตต์ วงศ์ธีรญาณเดช. 2551: 15) ซึ่งยังมี

ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่หน่วยงานภาครัฐจะต้องให้ความสำคัญ อันจะส่งผลให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ และมีความก้าวหน้าต่อไปหรือไม่

การให้ความสำคัญกับบุคลากร เป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุดและเพื่อให้การปฏิบัติงาน เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ต้องการ ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงมีความสนใจต้องการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อนำข้อมูลจากผลที่ได้วิจัยมาเป็นแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนาให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มยิ่งขึ้น และเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าต่อไป โดยบุคลากรทั้งหมดจะต้องทำงานเพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย คือ การตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่อย่างสูงสุด

คำถามในการวิจัย

1. การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีแรงจูงในระดับใด
2. การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีประสิทธิภาพในระดับใด
3. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
4. ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์หรือไม่กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี
5. ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

4. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

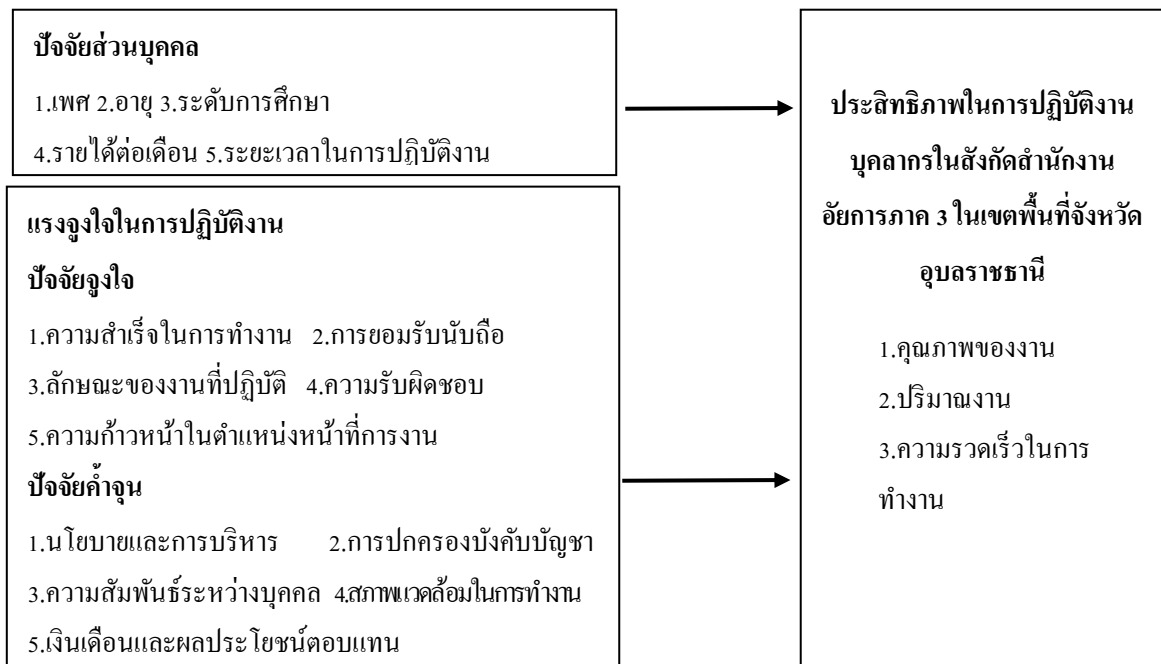
5. เพื่อหาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้งหมด จำนวน 126 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 126 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจำนวนดังกล่าวโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ ระดับร้อยละ ± 5

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 1.5) ระยะเวลาในการทำงาน

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจ

- 1.ความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล
- 2.ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 3.การได้รับการยอมรับนับถือ
- 4.ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน

- 1.ค่าตอบแทน
- 2.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- 3.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 4.นโยบายและการบริหาร
- 5.สภาพการทำงาน

6.ความมั่นคงในการทำงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

1.1) คุณภาพของงาน

1.2) ปริมาณงาน

1.3) ความรวดเร็วในการทำงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้เก็บข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ทั้ง 9 ส่วนราชการในสังกัดฯ ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็นสามส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว (Multiple Choice Question)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale Questionnaire)

สำหรับมาตราส่วนประมาณค่า ผู้วิจัยได้แบ่งระดับความคิดเห็นกับประเด็นที่ถามเป็น 5 ระดับ คือ เห็นด้วยอย่างมาก เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างมาก โดยที่

เห็นด้วยอย่างมาก	=	5	คะแนน
เห็นด้วย	=	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	=	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	=	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างมาก	=	1	คะแนน

1. แบบสอบถามความเห็นเกี่ยวกับตัวแปรที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.80 แสดงว่า	มีค่าระดับ น้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.81 – 2.60 แสดงว่า	มีค่าระดับ น้อย
ค่าเฉลี่ย	2.61 – 3.40 แสดงว่า	มีค่าระดับ ปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.41 – 4.20 แสดงว่า	มีค่าระดับ มาก
ค่าเฉลี่ย	4.21 – 5.00 แสดงว่า	มีค่าระดับ มากที่สุด

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ที่แต่ละตัวมีระดับ การวัดของข้อมูลใน ระดับอันตรภาค (Interval Scale) ขึ้นไป โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้เกณฑ์การแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์ ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์. 2553: 314)

0.90 ขึ้นไป	หมายความว่า	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก
0.70 - 0.89	หมายความว่า	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
0.30 - 0.69	หมายความว่า	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
0.01 - 0.29	หมายความว่า	ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
0.00	หมายความว่า	ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

4. การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

4.1 การสร้างเครื่องมือใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. สร้างแบบสอบถามเพื่อถามความคิดเห็นในประเด็นต่าง ๆ
3. นำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงแก้ไข
4. ทำการปรับปรุงแก้ไขและนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง หนึ่ง เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษานุมัติก่อนแจกแบบสอบถาม
5. เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรง (Validity) และมีความน่าเชื่อถือ (Reliability) มาก น้อยเพียงใด โดยใช้วิธีทางสถิติเพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ว่ามีความน่าเชื่อถือมากน้อยเพียงใด
6. แจกแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง

4.2 การหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามเพื่อหาคุณภาพแบบสอบถามโดยความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.2.1 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญเพื่อ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

4.2.2 หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จ เสนออาจารย์ที่ ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระและผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขให้เหมาะสมจำนวน 3 ท่าน ประกอบไปด้วย

4.2.3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้เครื่องมือ (Try Out) จากกลุ่มตัวอย่างในหน่วยงานเดียวกัน คือ สำนักงานอัยการภาค 3 ใน

เขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha α – coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .954 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง สามารถนำไปแจกกับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

4.2.4 นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระ เพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปใช้แจกกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยต่อไป

5.การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้ศึกษาได้เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่าง 100 ชุด และเก็บคืนด้วยตนเอง แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้อง ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 100 ชุด

2. นำข้อมูลไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมประมวลทางสถิติสำเร็จรูป เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

6.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงจำนวน ความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัย ค้ำจุน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยนำมาคำนวณ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัด อุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ใช้สถิติ t-Test วิเคราะห์ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และใช้ (Analysis of Variance: ANOVA) วิเคราะห์ ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อ เดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis)

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ปรากฏว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน ร้อยละ 53.0 อายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 56 คน ร้อยละ 56.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 69 คน ร้อยละ 69.0 โดยมีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 36 คน ร้อยละ 36.0 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-9 ปี จำนวน 47 คน ร้อยละ 47.0

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปรากฏว่า ในภาพรวมอยู่ระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.66 โดยในแต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยดังนี้ อันดับแรกคือ ปัจจัยค่าจ้าง รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ ที่ระดับค่าเฉลี่ยที่ 4.67 และ 4.64

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.73

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า

เพศ ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย อายุ ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า ผลรวมความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานีปรากฏว่า มีความสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ 58.3 โดยรวมทุกด้านมีความสัมพันธ์กัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี

ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่าการส่งผลของตัวแปรอิสระต่อตัวแปรตาม ปรากฏว่า มีเพียง 4 ด้านที่มีส่งผล คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ควรให้มีการพัฒนาบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและปริญญาตรี ได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ยกตัวอย่าง การเข้ารับการอบรมโปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการทำงาน และทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ เพื่อก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานเพิ่มขึ้น

2.ด้านการปกครองบังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาควรนำเทคนิคใหม่ ๆ ในการบริหารที่ปฏิบัติได้จริง มาใช้ในการปฏิบัติ และให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าถึงวิธีการปฏิบัติงานรูปแบบใหม่ ๆ รวมถึงการเป็นผู้บังคับบัญชาที่ดี เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน เพื่อให้สามารถครองใจคนและได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

3.ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ควรให้จัดระบบสวัสดิการที่ดีให้กับบุคลากรในการทำงานเพื่อสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น รวมถึงการขึ้นเงินเดือนและตำแหน่งควรมีความเหมาะสมตามผลการปฏิบัติงาน มีความเหมาะสมกับความยากของงานและปริมาณงานที่ทำ

บรรณานุกรม

- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน (Efficiency Development). พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2553). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพฯ : ไทเนรมิต กิจ อินเตอร์.
- ชัยวัฒน์ รุ่งโรจน์สุวรรณ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อมรินทร์ เซ็นเตอร์ จำกัด งานนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ; บขม. (การจัดการสาธารณะ) ปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2551). ภาวะผู้นำและกลยุทธ์การจัดการองค์กรพยาบาลในศตวรรษที่21 (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประกายมาศ เพชรรอด. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอล .วาย. อินดัสตรีส จำกัด. งานนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ปัทมา จันทรวงศ์. (2559) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- มณฑล รอยตระกูล. (2556). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ราตรี สุภาพันธุ์. (2558). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองอัตรากำลังสำนักงานกำลัง. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- สมใจ ลักษณะ. (2552). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสกสรร อรกุล. (2557). ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเมทเทิลคอม จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สำนักงานอัยการภาค 3 (2565). ประวัติสำนักงานอัยการในจังหวัดอุบลราชธานี. เข้าถึงได้จาก <https://www.ago.go.th/>

- อมรรัตน์ ยิ่งवाद. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- อารี อินทรา. (2553). ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท แชนมินา-ไซซิสเท็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- Berry, M. J. A., & Gordon, L. (2002). Data mining techniques: For marketing, sales, and customer relationship management. Indianapolis: Wiley.
- Carolyn Stringer. (2011). Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>.
- Elmore Peterson & E. Grosvenor Plowman. (1953). Human resource management. New York: McGraw-Hill.
- Fang Yang. (2011). Work, motivation and personal characteristics: an In-depth study of six organizations in Ningbo. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). Managing individual and group behavior in organizations. Singapore: McGraw-Hill.
- Ghiselli, E. E., & Clarence, W. B. (1955). Personal and industrial psychology. New York: McGraw-Hill.
- Gilmer, V. B. (1971). Industrial and organizational psychology (2rded.). New York: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). Behavior in Organization: Understanding and Managing the Human Side of Work (6thed). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Herzberg, Frederick. The Motivation to Work. New York: John Wiley and Sons, 1959.
- Loudon, D., & Bitta, A. (1988). Consumer behavior: Concepts and applications (3rded.). New York: McGraw-Hill.
- Luthans. 1989. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Millet, J. D. (1954). Management in the public service. New York: McGraw – Hill.
- Simon, Herbert A. Administration behavior. New York: the Mcmillan, 1960.
- Sweeney, P. D., & McFarlin, D. B. (2002). Organizational behavior: Solutions for management. Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Vlad Vaiman. (2010). Contingent workers: needs, personality characteristics, and work motivation. Available from: <http://tdc.thailis.or.th>.
- Yamane, (1973). Statistics and Introductory Analysis. 2nded. New York: Harper and Row.