

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3¹

MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE EFFICIENCY
OF PERSONEL UNDER THE OFFICE OF PUBLIC PROSECUTOR REGION 3

สุดาภรณ์ ดีสี²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 (2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานทั้งด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 (3) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตุลาการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 220 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ Independent Samples t-Test สถิติ One-Way ANOVA การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.5 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 54.5 จบการศึกษาระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 56.8 มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 46.4 และส่วนใหญ่จะมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001-35,000 บาท ร้อยละ 39.5 โดยระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ(Motivation Factors) และด้านปัจจัยก้ำจุน (Hygiene Factors) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูง

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี วิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

The purposes of this research were (1) to study differences in demographic factors that affects the performance of personnel under the prosecutor's office region 3 (2) to study the level of work motivation both in terms of motivational factors and sustaining factors that affect the performance of personnel under the office of public prosecutor region 3 (3) to study the level of operational efficiency of personnel under the office of public prosecutor region 3. Data were collected from the population, 220 administrative officers under the office of public prosecution region 3, using a questionnaire as a research tool. The statistics used to analyze the data were descriptive statistics consisting of frequency, percentage, mean, standard deviation. Inferential statistics consisted of Independent Samples t-Test, One-Way ANOVA statistic, Correlation Analysis. and Multiple Regression Analysis with setting the statistically significant at level 0.05.

The results of the research showed that Most of the respondents were female, 70.5 %. Age between 31-40 years, 54.5%, bachelor's degree, 56.8%, working period between 6-10 years, 46.4% and most of them have an average monthly income level of 25,001-35,000 baht, 39.5%. by different levels of education There was a difference in efficiency in performance with a statistical significance of 0.05. Performance Motivation factor and supporting factors there was a statistically significant relationship with operational efficiency at the 0.01 level. with a high level of relationship.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานอัยการสูงสุด ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖ เพื่อเป็นการกำหนดทิศทางของสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๖ นี้ ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้สำนักงานอัยการสูงสุดสามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพได้ในทุกมิติ ทั้งในด้านการพัฒนาองค์กร ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านคุณภาพการให้บริการ และด้านประสิทธิผลตามภารกิจ ซึ่งมุ่งเน้นการตอบโจทยให้ประชาชนและสังคม โดยในการศึกษาครั้งนี้จะกล่าวถึงประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ คือ การเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี วัตถุประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์ คือ เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมทางด้านกระบวนการยุติธรรมควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร (แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 – 2566)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นบุคคลซึ่งมีความพร้อม มีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งสำหรับองค์กร องค์กรใดที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสร้างสรรค์แล้ว องค์กรนั้นก็จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และทรัพยากรต่างๆในองค์กร เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งการจะบริหารจัดการงานให้ประสบความสำเร็จนั้น นอกจากผู้บริหารจะต้องรู้จักการบริหารจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในองค์กรแล้ว ยังจะต้องรู้จักการจูงใจแบบสมัยใหม่ โดยหาสิ่งกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึก อารมณ์ และความต้องการทางร่างกาย ดังนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่งในการศึกษาพฤติกรรมองค์กร ทั้งนี้ หัวหน้าควรเข้าใจเกี่ยวกับธรรมชาติและความต้องการของบุคลากรในองค์กรที่มีความแตกต่างกันออกไป (ปฐมวงค์ สีหาเสนา, 2557) เพื่อที่จะได้นำมากำหนดสิ่งจูงใจให้กับพนักงานสามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามความต้องการขององค์กร

ในยุคปัจจุบันพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น มีความต้องการการทำงานที่เปลี่ยนไป มีทัศนคติเปลี่ยนไปจากเดิม และมีการดำรงชีพที่แตกต่างจากสังคมในสมัยอดีต มีความสลับซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การบริหารงานแบบเผด็จไม่เพียงพอที่จะทำให้อุบัติการณ์ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ เนื่องจากคนรุ่นใหม่ที่มีทักษะ ความรู้ และมีทัศนคติ พร้อมที่จะรับผิดชอบมากขึ้น ต้องการมีอำนาจในการตัดสินใจ มีความพอใจและความภาคภูมิใจในงาน เพื่อที่จะทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ การจูงใจจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้ทั้งด้านหลักการและด้านเทคนิค ตลอดจนต้องสังสมประสบการณ์จากชีวิตจริง เพื่อที่จะกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) ที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น และประสิทธิผลเพิ่มขึ้นที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต้องมีสิ่งกระตุ้นที่ประกอบด้วย ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบต่องาน และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายของบริษัทและการบริหารเงินเดือนหรือค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน เป็นต้น การจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมีระดับการปฏิบัติงานที่ดี มีความพึงพอใจในงาน ขาดงานน้อย และลาออกต่ำ องค์กรต้องคำนึงถึงความต้องการโดยรวมของบุคลากร เนื่องจากผลที่มีต่อแรงจูงใจและการปฏิบัติงานอาจมิได้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน เนื่องจากแต่ละคนจะมีความต้องการเติบโตในงานที่แตกต่างกัน ดังนั้นบุคคลที่มีความต้องการเติบโตสูงก็จะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ฉะนั้นแล้วปัจจัยในการทำงานของบุคคลจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพในการสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย แต่เมื่อใดที่ยังขาดแรงกระตุ้นภายในตัวบุคคลแล้วอาจจะส่งผลเสียต่อองค์กรได้ทุกเมื่อ จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้

องค์การเกิดความก้าวหน้า คือ ทรัพยากรมนุษย์ องค์การที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ ในทางกลับกันองค์การที่มีกระบวนการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในอัตราที่ต่ำผลกระทบที่เกิดขึ้นย่อมเกิดกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร ขาดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในเนื้อหาของงานอันนำมาซึ่งระบบการทำงานภายในองค์การที่ขาดการพัฒนาและไม่มีประสิทธิภาพ

การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือ และความเสียสละในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ ดังนี้ ประการที่หนึ่งคือ แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์การ เพราะแรงจูงใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ทำงานด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด แรงจูงใจในการทำงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรที่จะให้ความสนใจและนำสาเหตุต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อหาวิธีการบริหารงานและบริหารคนในองค์การเพื่อให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพาดองค์การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

ดังนั้น จึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่า ในส่วนของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 นั้น จะมีประสิทธิภาพการทำงานระดับใด และมีแรงจูงใจอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้วางแผนการทำงานในหน่วยงานต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับใด
2. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันหรือไม่
3. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 3 ในระดับใด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3
2. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3
3. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3

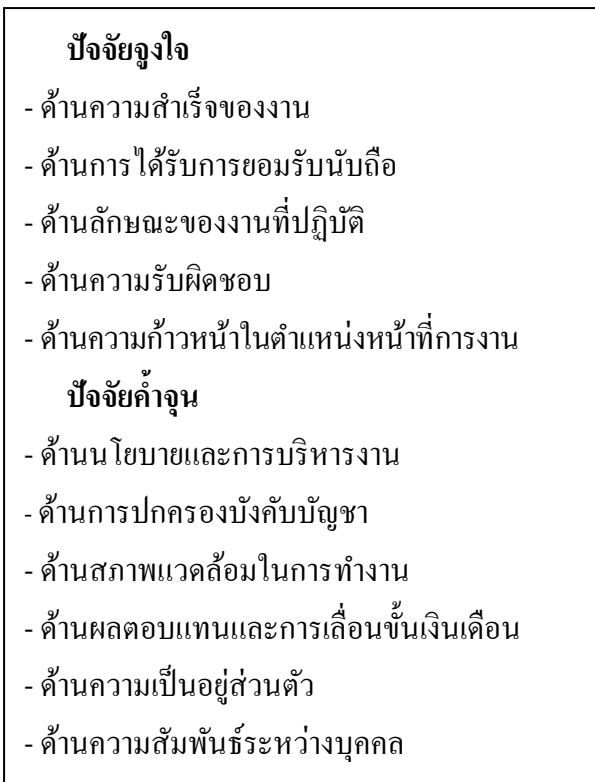
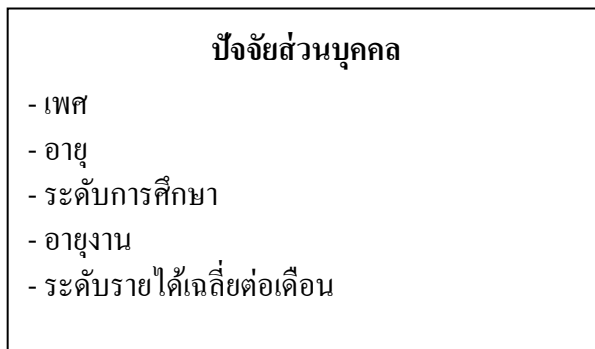
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อัยการภาค 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

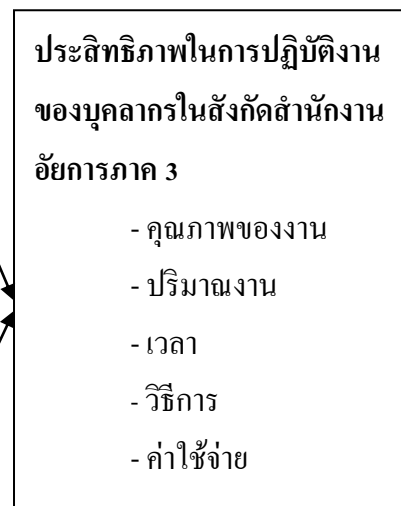
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
 - 1.1 ความหมายของแรงจูงใจ
 - 1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ
 - 1.3 ประเภทของแรงจูงใจ
 - 1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ
 - 1.5 ทฤษฎีแรงจูงใจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของสำนักงานอัยการภาค 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ที่ใช้ศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุลาการที่สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 450 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตุลาการในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 คัดสรรส่วนโดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1970) ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนหรือผิดพลาดที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 เมื่อแทนค่าในสูตรของ Taro Yamane แล้ว กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 212 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 220 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) เป็นวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 ข้อ ได้แก่

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อายุงาน
- 1.5 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. แรงจูงใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน

2.1 ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 2.1.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- 2.1.2 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 2.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
- 2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.1.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.2 ด้านปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่

- 2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 2.2.2 ด้านการบังคับบัญชา
- 2.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.2.4 ด้านผลตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.2.5 ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว
- 2.2.6 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

- 1. ด้านคุณภาพของงาน
- 2. ด้านปริมาณงาน
- 3. ด้านเวลา
- 4. ด้านวิธีการ
- 5. ด้านค่าใช้จ่าย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 11 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด จำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ หลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบ

จำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

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	N of Items
.957	51

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 220 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยการตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม และคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก โดยคัดเลือกเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์เท่านั้น

5.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนของที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจงหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนของที่ 2 เกี่ยวกับแรงจูงใจการทำงาน และข้อมูลแบบสอบถามในส่วนของที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำมาคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) (S.D.)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (สุจิตรา อินนันทชัย, 2559 : 37) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน ในการทดสอบสมมติฐาน ประกอบด้วย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ t-Test วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างตัวแปร ได้แก่ เพศ และใช้ (Analysis of Variance: ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 ใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) เพื่อเป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.70 -0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์ 0.30 - 0.69	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 -0.29	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.00	หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ จำนวน 220 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 155 คน หรือ 70.5% อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 120 คน หรือ 54.5% ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 125 คน หรือ 56.8% อายุงานอยู่ระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 102 คน หรือ 46.4% และส่วนใหญ่จะมีระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 87 คน หรือ 39.5%

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.33$) โดยในแต่ละปัจจัยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย ดังนี้ อันดับแรกคือ ปัจจัยจูงใจ ที่ระดับค่าเฉลี่ย 4.35 และอันดับรองคือ ปัจจัยค้ำจุน ($\bar{X} = 4.30$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.51$) รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 4.43$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.41$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.40$) ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.38$) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{X} = 4.29$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.26$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.22$) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.21$) ซึ่งทุกด้านมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแล้วอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, $S.D. = .602$) เมื่อพิจารณาเป็นรายได้พบว่า ด้านที่มีระดับประสิทธิภาพมากที่สุด คือด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.45$, $S.D. = .554$) อันดับที่สอง คือด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.34$, $S.D. = .575$) อันดับที่สามคือ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.33$, $S.D. = .615$) อันดับที่สุดคือ ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.31$, $S.D. = .630$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, $S.D. = .638$)

4. ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ยกเว้น ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน จะมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

5. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 3 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 โดยรวมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.702 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นในระดับสูง

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ควรมีการกำหนดนโยบายอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมให้ชัดเจน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับความรู้เพิ่มเติม โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับกฎหมายเบื้องต้น ควรจัดให้มีการฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่ และการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรเป็นไปอย่างยุติธรรมเสมอ โดยให้ถือว่าบุคลากรทุกคนมีส่วนสำคัญที่ช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้

2. สำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ควรมีการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และทำให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตน เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. สำนักงานอัยการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ควรมีนโยบายและการวางแผนในการมอบหมายงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ตรงตามตำแหน่งหน้าที่ นำไปปฏิบัติได้ และควรสร้างจิตสำนึกให้มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานจากการทำงานเป็นทีมไม่ใช่เพราะคนใดคนหนึ่ง

บรรณานุกรม

- Alderfer, C.P. (1972). *Existence, Relatedness and growth*. New York: Free press.
- Herzberg, Fredrick. Bernard Mausner and Barbara B. Snyderman, *The Motivation to Work*. New York : John Willey & Sons, Inc., 1959
- McClelland, David C. *Business Drive and National Achievement*. New York : D.Van Nostrand, 1962
- McGregor, Douglas. *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-hill book Co., 1960
- Maslow, A.H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.
- Millet, J.D. (1994). *Management in the public service : The Quest for effective performance*. New York: Mc Graw-Hill Book

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Homewood, Iinois: Richard D. Irwin.

Simon, H.A. (1960). *Administrative Behavior*: New York: The McMillen.

Vroom, H.V., and L. Edward Deci. (1997). *Management and motivation*. New York: Penguin Book.

Vroom, H V. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.

จันทร์ธิดา พาพันธ์. (2557). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกวาดถนนในเทศบาลนครเชียงใหม่*
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การภาครัฐและเอกชน.
บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

เจนวิทย์ สิทธิวงศ์. (2555). *อิทธิพลของการเรียนรู้และแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ*
ทำงานผ่านสมรรถนะของบุคลากร บริษัท โพรเกรส เซอร์วิส ซัพพอร์ท จำกัด (กลุ่มบริษัท
ให้บริการสนับสนุนงานต่อเครือธนาคารกสิกรไทย) วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร

เฉลียว ไชยเชษฐ์. (2558). *การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน*
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการสาธารณะ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชนิสรา อัมมาทะ. (2556). *ความคิดเห็นของบุคลากรต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำนักตรวจเงินแผ่นดิน*
จังหวัดสังกัดสำนักตรวจสอบพิเศษภาค 2. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน : วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ชูชาติ สิทธิสาร (2556). *รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัด*
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10. วิทยานิพนธ์ ค.ค.มหาสารคาม :
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

ณัฐพัชร์ ลาภบำรุงวงศ์. (2562). *การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน*. วารสารวไลยอลงกรณ์
ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม-สิงหาคม 2562

คาร์เนกี พาลทง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ์ (2548). *ทฤษฎีการจูงใจ = Theory of Persuasion* (พิมพ์
ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เถลิงศักดิ์ อินทรสร. (2554). *แรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในมหาวิทยาลัย*
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ธัญญามาส โลงนนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์ม จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นงคราญ สุริยะ. (2556). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในตำบลหนองพันทา อำเภอไช้พิสัย จังหวัดบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563 – 2566. *นโยบายและแผนการบริหารองค์กร : สำนักงานอัยการสูงสุด*
- พัฒนศักดิ์ บรรดาตั้ง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี*. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ยุทธนา ไทยประเสริฐ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอกุดบาก จังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิภาวรรณ เส็งสาย. (2561). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยบางประการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่งหนึ่งในพื้นที่จังหวัดนครปฐม*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก2 : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วัชรินทร์ ถิ่นมุกดา. (2558). *ขวัญและกำลังใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลมะเร็งอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมปอง กวางทอง. (2559). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักวิชาการพัสดุและแนวทางการพัฒนาการจัดการงานพัสดุตามความคิดเห็นของบุคลากรคณะวิทยาศาสตร์ ศรีราชามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจิตรา อินันชัย. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัณหจุฑา ชมพูนุช. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกของพนักงานธนาคารในสำนักงานใหญ่ของธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.