

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

**Motivation Factors Affecting Work Efficiency of Administrative Officer
in Office of Public Prosecution in Surat Thani Province**

สมลชา บุญญานพงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 116 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA--F-test) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe' และวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ รองลงมาด้านความเจริญก้าวหน้า และด้านการดำรงชีวิต 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับ ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาด้านเวลา และด้านปริมาณงาน 3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยแรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

This research aims to investigate the personal and motivation factors affecting work efficiency of administrative officer in office of public prosecution in Surat Thani Province. Data were gathered from 116 administrative civil servants through a questionnaire. Statistical analyses utilized included frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as t-tests and one-way ANOVA--f-test to test hypotheses. When significant differences were identified, the Scheffé method was used for further comparison, followed by multiple regression analysis. The research results found that 1) The motivational factors in the administrative government, specifically at the prosecutor's office in Surat Thani, significantly influence the overall dynamics on a considerable scale. These factors play a pivotal role in enhancing both the professional growth and living standards of the administrative civil servants. Even minor improvements in motivational aspects are observed to substantially contribute to their progress and well-being. 2) The efficiency of administrative civil servants at the prosecutor's office in Surat Thani Province is exceptionally high. This high efficiency is most notable in the quality of work, which is significantly influenced by the management of time and workload. In essence, even minor enhancements in time management and workload distribution contribute markedly to the overall quality of work. 3) The results of the hypothesis testing reveal that there is a statistically significant difference in the efficiency of administrative government staff at the prosecutor's office in Surat Thani Province based on their varying levels of education, evidenced at the .05 significance level. Furthermore, motivational factors and progress have a statistically significant impact on this efficiency, also noted at the .05 level. This underscores the importance of educational diversity and motivational elements in influencing the operational efficiency of the office.

Keywords : Personal factors, Motivational factors, Work Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

ปัจจุบันภารกิจสำคัญที่ทำนายการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน คือ การพัฒนาและการรักษาบุคลากรผู้มีศักยภาพในทุกระดับไว้ในองค์กร โดยทุกองค์กรต่างให้ความสำคัญกับกิจกรรมต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรกลุ่มนี้สร้างผลงานและอยู่ทำงานกับองค์กรนานที่สุด เช่น การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาฝึกอบรม การให้รางวัลตอบแทน การวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง

การวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น (สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากร วรจันทร์ และณัฐจิรา วรรณโณ, 2556, หน้า 7) แรงจูงใจเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้มีศักยภาพ และสามารถที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แรงจูงใจ (Motivation) คือ สิ่งซึ่งควบคุมพฤติกรรมของคน ที่เกิดจากความต้องการ (Needs) พลังกดดัน (Drives) หรือ ความปรารถนา (Desires) ที่พยายามดิ้นรนเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ การจูงใจทำให้เกิดพฤติกรรมซึ่งเกิดขึ้นจากความต้องการของมนุษย์ ซึ่งความต้องการเป็นสิ่งเร้าภายในที่สำคัญกับการเกิดพฤติกรรม นอกจากนี้ ยังมีสิ่งเร้าอื่น ๆ อีก เช่น การที่สังคมยอมรับ สภาพแวดล้อมที่ดี การขู่มขู่บังคับ การให้กำลังใจ การให้รางวัล หรือแม้กระทั่งการทำให้เกิดความพึงพอใจ ล้วนเป็นเหตุแห่งการจูงใจให้เกิดแรงจูงใจได้ (วิกิพีเดีย, 2565) การจูงใจ คือกระบวนการที่ความพยายามของบุคคล ได้รับการกระตุ้น ชี้นำ และรักษาให้คงอยู่ จนกระทั่งงานขององค์การบรรลุเป้าหมาย การกระตุ้นหรือการเติมพลังด้วยวิธีการต่าง ๆ ก็เพื่อเพิ่มพลังหรือแรงขับเคลื่อนเพื่อให้พนักงานใช้ความพยายามทำงานหนักขึ้น (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2559, หน้า 231) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรมนุษย์นั้น เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนเพื่อตอบสนองภารกิจขององค์กร ซึ่งแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งในการผลักดันทรัพยากรมนุษย์ให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ นำพาองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ตลอดทั้งสามารถรักษาทรัพยากรมนุษย์ อันทรงคุณค่าให้อยู่กับองค์กรได้อย่างยาวนาน

ในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีมีสำนักงานอัยการต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ 1) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาไชยา 2) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี 3) สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี 4) สำนักงานอัยการจังหวัดเวียงสระ 5) สำนักงานอัยการจังหวัดไชยา 6) สำนักงานอัยการจังหวัดเกาะสมุย 7) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุราษฎร์ธานี 8) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี 9) สำนักงานคดีศาลสูงภาค 8 และ 10) สำนักงานอัยการภาค 8 ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด โดยอัยการสูงสุดคนที่ 17 นางสาวนารี ตัณฑเสถียร ได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคล พร้อมแถลงนโยบายฯ เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2565 ดังนี้ “นโยบายข้อ 3 วางรากฐาน โดยสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ เพื่อพัฒนาความพร้อมของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและสังคม” (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) กล่าวได้ว่าองค์กรได้ให้ความสำคัญในเรื่องของทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจขององค์กร บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด มีหลากหลายประเภท ตำแหน่งทั้งข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ทำหน้าที่เป็นแรงขับเคลื่อนองค์กรตามอำนาจหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์ ในส่วนของข้าราชการตุลาการเป็นหนึ่งในแรงขับเคลื่อนที่สำคัญยิ่งขององค์กร ที่จะต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และตามนโยบายการบริหารงานต่าง ๆ ที่องค์กรได้วางไว้ หากจะให้ข้าราชการตุลาการปฏิบัติงานได้เต็มที่ได้เต็มกำลังความสามารถเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารงานบุคคลภายในหน่วยงานควรทราบปัจจัยแรงจูงใจอะไรบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการดังกล่าว

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในข้าราชการธุรการ จึงสนใจศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้รับไปเป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารงานบุคคลภายในหน่วยงานไปปรับใช้ในการบริหารงานบุคคล เพื่อจูงใจให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เต็มกำลังความสามารถและเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยการพิจารณาจากตัวแปรตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า และตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกได้ดังนี้ 1) สำนักงานอัยการภาค 8 จำนวน 25 คน 2) สำนักงานคดีศาลสูงภาค 8 จำนวน 14 คน 3) สำนักงานอัยการจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 19 คน 4) สำนักงานอัยการจังหวัดเวียงสระ จำนวน 11 คน 5) สำนักงานอัยการจังหวัดไชยา จำนวน 11 คน 6) สำนักงานอัยการจังหวัดเกาะสมุย จำนวน 16 คน 7) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงสุราษฎร์ธานี จำนวน 12 คน 8) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 คน 9) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 6 คน และ 10) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดสุราษฎร์ธานี สาขาไชยา จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 119 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) โดยผู้วิจัยได้แบ่งประชากรจำนวน 3 คน เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือ

มีประสบการณ์วิจัยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) ทำให้ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 116 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Schiffman and Kanuk (1991) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือแรงขับภายในของบุคคลซึ่งกระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติ การเกิดแรงจูงใจในบุคคลนั้นเกิดขึ้นในสภาพที่บุคคลมีความต้องการ เมื่อเกิดความต้องการก็จะทำให้เกิดแรงขับเพื่อสนองตอบความต้องการทั้งร่างกาย (Physiological Needs) และความต้องการทางด้านจิตวิทยา (Psychological Needs)

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG Theory) แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972, pp.507-532) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG Theory) ย่อมาจาก Existence Needs, Relatedness Needs และ Growth Needs) เกี่ยวกับต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการด้านการดำรงชีพ (Existence Needs) หรือ E ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการที่อยู่อาศัย อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค รวมทั้งเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการในระดับที่ต่ำที่สุดและมีลักษณะที่มีความเป็นรูปธรรมสูงที่สุด ประกอบด้วย ความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและต้องการความมั่นคง ตามทฤษฎีของมาสโลว์ ซึ่งผู้บริหารในองค์กรการสามารถที่จะตอบสนองความต้องการด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม มีสวัสดิการดี มีเงินโบนัส รวมทั้งการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าได้ได้รับความมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม และมีการทำสัญญาว่าจ้างในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs) หรือ R ซึ่งเป็นความต้องการให้และต้องการได้รับมิตรจิตอันดีจากบุคคลที่รอบข้าง ซึ่งเป็นความต้องการที่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วย ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ซึ่งเป็นความต้องการทางสังคมตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารในองค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน รวมไปถึงการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) หรือ G ซึ่งเป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล มีลักษณะที่เป็นรูปธรรมต่ำ ความต้องการการยกย่องและความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต ผู้บริหารในองค์กรควรที่จะสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า และพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขั้น หรือมอบหมายให้พนักงานรับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นและได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ซึ่งเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 210) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรม การงานอย่างราบรื่น ครบถ้วน ประหยัดเวลา ใช้กำลังและทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เกิดการสูญเสียเปลืองน้อยที่สุด บุคคลที่มีประสิทธิภาพ จึงเป็นบุคคลที่พึงปรารถนาในสังคมที่เขาเป็นสมาชิกและในองค์กรที่เขาปฏิบัติหน้าที่การงาน

ปีเตอร์สัน และโพลแมน (Peterson and Plowman, 1953) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบว่า หมายถึง การลดต้นทุน ในการผลิต และในความหมายอย่างกว้างหมายรวมถึงคุณภาพ (Quality) ของการมีประสิทธิผล(Effectiveness) และความสามารถ(Competence and Capacity) ในการผลิตการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่ถือว่า ประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการในปริมาณ และคุณภาพ ที่ต้องการในเวลาที่เหมาะสม และต้นทุนน้อยที่สุด เมื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้น แนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจในที่นี้ จึงมีองค์ประกอบ 5 อย่างคือต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ เวลาและวิธีการในการผลิต

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกรายการ โดยด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านค่าใช้จ่าย และด้านเวลา สำหรับปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่าแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับ ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาด้านเงินเดือน พบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางลบ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 116 คน

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามโดยมีลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ (Checklist) สำหรับเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตรวัดของ Likert Scale โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น สำหรับเก็บข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยใช้การพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาด้วย (IOC) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญด้านปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือมีประสบการณ์วิจัยจากการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 0.98 และผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญได้แก้ไขและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมเพื่อนำไปสู่กระบวนการทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อัลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) โดยการนำแบบสอบถามไปทดลองกับข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดระนอง จำนวน 16 ชุด และข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการจังหวัดเบตง จำนวน 14 ชุด รวมจำนวน 30 ชุด ซึ่งผลการทดสอบความเชื่อมั่นแบบสอบถามรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีความน่าเชื่อถือสามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรได้

สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-way ANOVA--F-test, Multiple Regression Analysis

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 89 คน มีอายุ 31 – 40 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งประเภทวิชาการ รายได้ 20,001 – 30,000 บาท/เดือน

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.05, S.D.=.524) โดยด้านความสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.36, S.D.=.525) รองลงมาคือ ด้านความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X}$ =3.94, S.D.=.694) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านการดำรงชีวิต ($\bar{X}$ =3.84, S.D.=.757)

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ =4.34, S.D.=.464) โดยด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=.490) อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านเวลา ($\bar{X}$ =4.38, S.D.=.513) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ =4.21, S.D.=.550)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวมของปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ตัวแปรอิสระ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรอิสระ ด้านการดำรงชีวิต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ปัจจัยแรงจูงใจของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุชนรรดา กุบแก้ว (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านความสัมพันธ์ มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ มานะ ศรีวิชัย (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยค่าจุน การทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านความเจริญก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ณัฐนัย ไทยถาวร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดสระบุรี ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน อยู่ในระดับมาก

3. ด้านการดำรงชีวิต มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรณิดา กันหา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคาร ในจังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารโดยภาพรวมปัจจัยค่าจุน ด้านเงินเดือน และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปริณดา บันหาล้า, อัครณีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5 ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1. ด้านคุณภาพของงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ สุธเจต ไชยพันธ์พงษ์ (2563) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา ด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

2. ด้านเวลา มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ นบนพรัตน์ ทรัพย์ปรกรณ์ (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ด้านปริมาณงาน มีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับ ปรีตนา พิมพา (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุธนัฐธดา กุบแก้ว (2562) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัยจังหวัดมหาสารคาม ที่มีเพศ อายุ ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ อรรถชัย ณ ภิบาล (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ และด้านความเจริญก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ส่วนปัจจัยแรงจูงใจด้านการดำรงชีวิต ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี สอดคล้องกับ อรรถชัย ณ ภิมาล (2566) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา ด้านเงินเดือนพบว่า มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางลบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่จบการศึกษาในระดับต่าง ๆ เพื่อมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยมอบหมายงานในลักษณะที่มีความยากและท้าทายความสามารถมากยิ่งขึ้นตามระดับการศึกษาของบุคลากร เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ผู้บริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้ความสำคัญในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งความสัมพันธ์กับหัวหน้า ลูกน้อง หรือเพื่อนร่วมงาน ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมสร้างความสัมพันธ์อันดีแก่กัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานและปฏิบัติงานแบบเป็นทีม เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

3. ผู้บริหารงานบุคคลของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี ควรให้ความสำคัญในเรื่องความเจริญก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อสร้างสมประสบการณ์ในการทำงาน รวมทั้งมอบหมายงานที่หลากหลายและมีความท้าทายมากขึ้นเพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงานและพัฒนาตนเองจนสามารถนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต เนื่องจากปัจจัยแรงจูงใจด้านความเจริญก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 116 คน เพียงเท่านั้น ซึ่งข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการทั้งหมดมีอยู่ทุกจังหวัดทั่วประเทศ ควรทำการศึกษาประชากรที่เป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยครั้งนี้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพียง 3 ด้าน เท่านั้น คือ ด้านการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ ด้านความเจริญก้าวหน้า ซึ่งอาจจะยังมีปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี เช่น ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.
- นบพรัตน์ ทรัพย์ปกรณ. (2565). ปัจจัยการบริหารองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมการปกครองในจังหวัดพิษณุโลก. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม.
- ปริณดา ปันหล้า, อศนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(1), 143-156.
- ปริศนา พิมพา (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- มานะ ศรีวิชัย. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่อุทยานแห่งชาติในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- วรรณิดา กันหา. (2562). แรงจูงใจในการทำงานกับความต้องการอยู่ต่อของพนักงานธนาคารในจังหวัดเพชรบูรณ์. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยนเรศวร, คณะบริหารธุรกิจ.
- วิกิพีเดีย. (2565). แรงจูงใจ. สืบค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2566, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/แรงจูงใจ>
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2559). การจัดการและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์ท็อปจำกัด.

สมใจ ลักษณะ. (2542). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้นเมื่อ 8 กันยายน 2566, จาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>

สุชาติ แสงทองสวัสดิ์, นิสากร วรจันทร์, และณัฐิกา ผนวรณ์โน. (2556). *การวางแผนทางก้าวหน้าในสายอาชีพ*. นนทบุรี: บริษัท อักษรเจริญ ศรีเอทนิว จำกัด.

สุธนัฐดา กุบแก้ว. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต).

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

สุรเจต ไชยพันธ์พงษ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดพะเยา*. *วารสารสิรินธรปริทรรศน์*, 21(2), 340-354.

อรรถชัย ณ ภิบาล (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานที่ดินจังหวัดสงขลา*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สาขาบริหารธุรกิจ.

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

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). *Business Organization and Management*. (3rd ed.). Ill:Irwin.

Schiffman, and Kanuk. (1991). *Consumer Behavior*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice - Hall.