



แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5
MOTIVATION TO DEVELOP COMPETENCY OF OPERATIONING
IN PROSECUTOR'S OFFICE OF THE REGION 5

จิตินาม ยอดวัน

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5
MOTIVATION TO DEVELOP COMPETENCY OF OPERATIONING
IN PROSECUTOR'S OFFICE OF THE REGION 5

จิตินาม ยอดวัน

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

สำนักวิชาการจัดการ
มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

2567

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง



หน้าอนุมัติการค้นคว้าอิสระ

มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Motivation to Develop Competency of Operationing
in Prosecutor's Office of The Region 5

ผู้ประพันธ์ ธิตินาม ยอดวัน

คณะกรรมการสอบ

อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรลูประสิทธิ์

ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. ศิริ

กรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมบูรณ์ สาระพัด

กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. ศิริ)

คณบดี

.....
(อาจารย์ ดร.ปิยธิดา เพียรลูประสิทธิ์)

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5” จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ที่ปรึกษา เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้คำแนะนำ ตรวจสอบความถูกต้อง และเสนอแนะอย่างรอบคอบด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของงานวิจัยนี้

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์ประจำหลักสูตร ที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ทางวิชาการ อันก่อให้เกิดแนวคิดและทักษะในการวิจัยอย่างลึกซึ้ง

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ทุกท่าน ที่ให้ความร่วมมือและเอื้อเฟื้อข้อมูลอย่างดียิ่ง ตลอดจนข้อคิดเห็นอันทรงคุณค่า ซึ่งช่วยให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมบูรณ์

ผู้วิจัยขอแสดงความขอบคุณ ครอบครัวและผู้สนับสนุน ทุกท่าน ที่เป็นแรงใจและพลังสำคัญตลอดระยะเวลาการศึกษา หากผลงานฉบับนี้มีข้อบกพร่องใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมรับไว้ด้วยความเคารพ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลงานวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง นักศึกษา หน่วยงานราชการ ตลอดจนผู้ที่สนใจ และสามารถนำไปต่อยอดเพื่อพัฒนาความรู้และแนวทางการบริหารจัดการในอนาคต

ท้ายที่สุดนี้ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าสำนักงานอัยการภาค 5 รวมถึงสำนักงานอัยการสูงสุด จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะการส่งเสริมแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของบุคลากร เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและการให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพต่อไป

จิตินาม ยอดวัน

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5
ชื่อผู้ประพันธ์	ธิดินาม ยอดวัน
หลักสูตร	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร.ปรีศนีย์ ณ. ศิริ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 492 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยอมรับ และด้านการได้รับค่าตอบแทนตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะทางประชากร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรอายุที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการธุรการ, สำนักงานอัยการภาค 5

Independent Study Title	Motivation to Develop Competency of Operationing in Prosecutor's Office of The Region 5
Author	Thitinam Yodwun
Degree	Master of Business Administration (Business Administration)
Advisor	Pratsanee Na Keeree, Ph. D.

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the level of motivation for capacity development in job performance among administrative civil servants under the Office of the Attorney General, Region 5, and (2) compare differences in motivation based on gender, age, education, position level, and years of service.

The sample comprised 492 administrative civil servants. A five-point Likert scale questionnaire was used, validated by experts, with a reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (t-test and one-way ANOVA).

The results showed a high level of overall motivation. Job security was rated highest, followed by career advancement, recognition, and compensation. Statistically significant differences in motivation were found based on gender, education, position level, and years of service, but not age.

These findings provide useful information for improving motivation and enhancing job performance among administrative civil servants.

Keywords: Motivation, Capacity Development, Job Performance, Administrative Civil Servants, Office of the Attorney General, Region 5

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
1.3 คำถามการวิจัย	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 ขอบเขตการวิจัย	4
1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย	5
1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย	8
2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง	14
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	18
2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด	19
2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการภาค 5	22
3 วิธีการดำเนินการวิจัย	23
3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	23
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย	24
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	27
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล	27
4 การวิเคราะห์ข้อมูล	29
4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	29
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	32
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน	45

สารบัญ

บทที่	หน้า
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	62
5.1 สรุปผลการวิจัย	63
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	69
5.3 ข้อเสนอแนะ	73
รายการอ้างอิง	76
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการภาค 5	79
ภาคผนวก ข แบบสอบถาม	83



สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	29
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	29
4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	30
4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ	30
4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน/ค่าตอบแทน	31
4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน	31
4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง	32
4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	32
4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ	33
4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	34
4.11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน	34
4.12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	35
4.13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยจิตใจ	36
4.14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	37
4.15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน	37
4.16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง	38
4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยค่าจุนในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	39

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	40
4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยคำจูนในการทำงาน	40
4.20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร	41
4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	42
4.22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	43
4.23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	43
4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเห็นการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงาน	44
4.25 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	45
4.26 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจ ในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	46
4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามกลุ่มอายุ (LSD)	46
4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา (LSD)	47
4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพสมรส (LSD)	48
4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามเงินเดือนฯ (LSD)	48
4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน (LSD)	49

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (LSD)	50
4.33 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	50
4.34 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	52
4.35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	52
4.36 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยจูงใจ และการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	53
4.37 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยค้ำจุน ในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	54
4.38 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	55
4.39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	55
4.40 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และ การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	56
4.41 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยวัฒนธรรม องค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	57
4.42 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพล ต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	58
4.43 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	58
4.44 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ	59
4.45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	60

สารบัญภาพ

ภาพ	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในงานวิจัย	5
2.1 พระมหาพิชัยมงกุฎประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูป พระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์	20
2.2 ผังแสดงโครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด	21



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องเผชิญกับการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวและให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (Core Competencies) ผ่านกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development: Strategic HRD) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความชำนาญ ตลอดจนมีคุณลักษณะและพฤติกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กร รวมถึงสามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Swanson & Holton, 2009)

องค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการ รวมถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ ได้เข้ามามีบทบาทในการพัฒนาองค์กรอย่างกว้างขวาง การจัดการทุนมนุษย์ (Human Capital Building) และการจัดการความรู้ (Knowledge Management) จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ทั้งนี้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พุทธศักราช 2551 มาตรา 72 ที่กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือน เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรมจริยธรรม คุณภาพชีวิต และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ อันจะส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ (สำนักงาน ก.พ., 2551)

การที่บุคคลมีความต้องการในการแสวงหาความรู้ และพัฒนาความสามารถของตนเอง อยู่เสมอ ย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพในตน ซึ่งจะนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานหรือดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องได้อย่างมีความสุข

แรงจูงใจ (Motivation) เป็นกลไกสำคัญภายในจิตใจที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดการกระทำ หรือมีพฤติกรรมที่มุ่งสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร การเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานสามารถทำได้ในหลายด้าน อาทิ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล นโยบายการบริหารภายในองค์กร ระบบค่าตอบแทน บรรยากาศในการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ (Herzberg et al., 1959; Robbins & Judge, 2019)

อย่างไรก็ตาม แรงจูงใจของแต่ละบุคคลอาจแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับความต้องการ ความคาดหวัง และสถานการณ์เฉพาะตัว หากขาดแรงกระตุ้นหรือขาดแรงจูงใจในการทำงาน ย่อมส่งผลเสียต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมได้ ดังนั้นการบริหารจัดการแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่อาจละเลย โดยเฉพาะในภาคราชการที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศ

จากการศึกษาของซิดชนิก ศรีรักษ์ และปัญญา ศรีสิงห์ (2563) พบว่า องค์กรที่มีการบริหารจัดการแรงจูงใจอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี อัตราการขาดงานและการลาออกต่ำ ซึ่งย่อมส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาประเด็นเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางในการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การพัฒนากลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และเพื่อส่งเสริมการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อราชการ

1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivating Factors) ปัจจัยค่าจูงในการทำงาน (Hygiene Factors) และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

1.2.3 เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่ง

1.2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

1.3 คำถามการวิจัย (Research Questions)

1.3.1 ระดับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับใด

1.3.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการหรือไม่ และสัมพันธ์กันในระดับใด

1.3.3 แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันหรือไม่ เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่ง

1.3.4 แนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมแรงจูงใจเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการควรเป็นอย่างไร

1.4 สมมติฐานการวิจัย (Research Hypotheses)

1.4.1 ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.4.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ได้ข้อมูลเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กร

1.5.2 ได้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถใช้ในการกำหนดนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร

1.5.3 ได้แนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

1.5.4 ส่งเสริมให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพจากการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในองค์กรอย่างยั่งยืน

1.6 ขอบเขตการวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope)

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยพิจารณาจาก 3 ปัจจัยหลัก ได้แก่

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivating Factors) ความก้าวหน้าในงาน ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการยอมรับ

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene Factors) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความสมดุลในการทำงาน ความมั่นคงของอาชีพ ความยืดหยุ่นในการทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

นอกจากนี้ยังศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน อายุงาน และระดับตำแหน่ง

1.6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample Scope)

ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานทั้ง 52 แห่ง ภายใต้สำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง พะเยา แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน

กลุ่มตัวอย่างจะใช้วิธีการสุ่มอย่างเหมาะสม (เช่น การสุ่มแบบหลายขั้นตอนหรือตามสัดส่วนของจำนวนบุคลากรในแต่ละหน่วยงาน) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นตัวแทนของประชากรอย่างเพียงพอและเชื่อถือได้

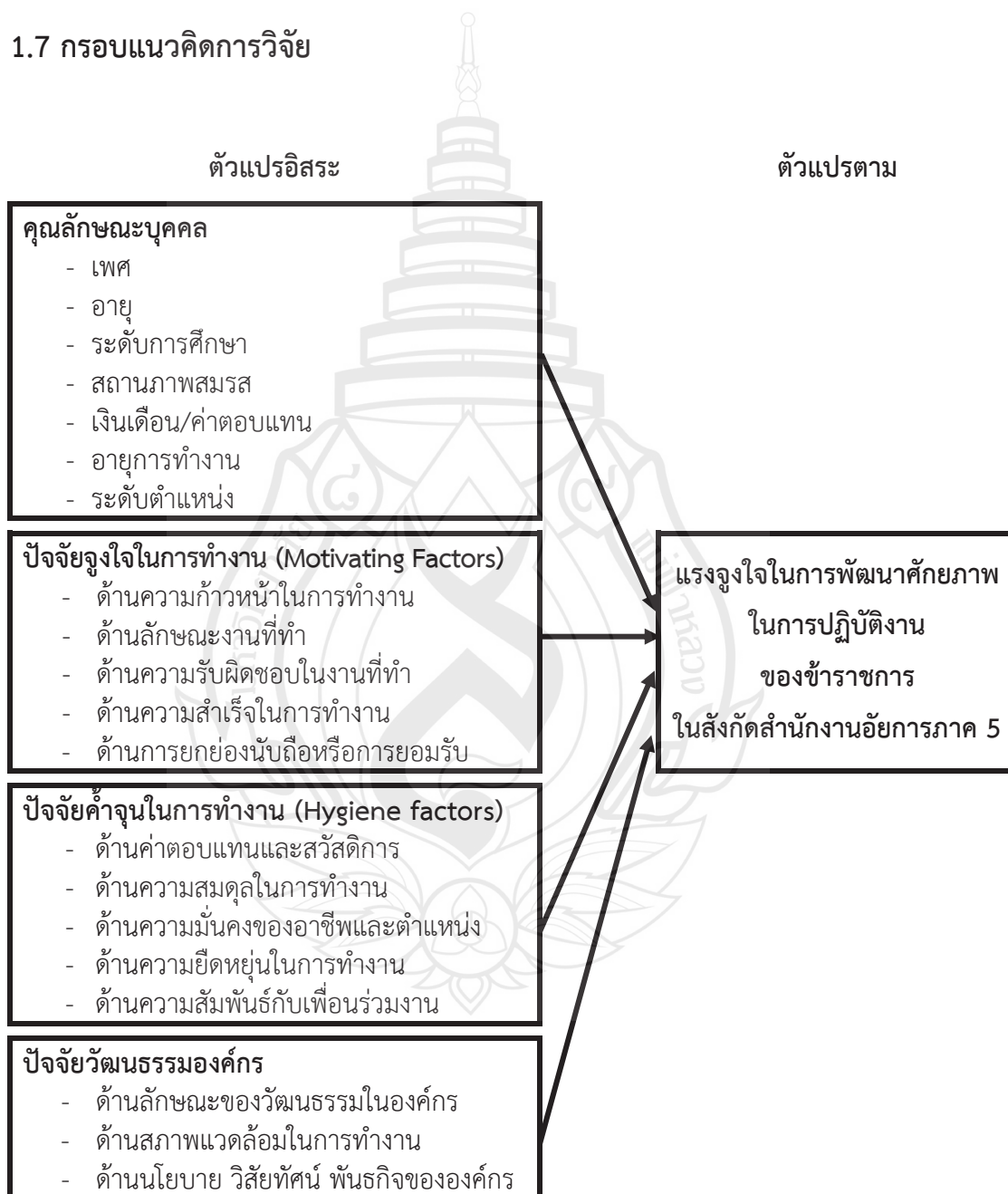
1.6.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา (Time Scope)

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามจะดำเนินการระหว่างเดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568 ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2568

1.6.4 ขอบเขตด้านพื้นที่ (Area Scope)

พื้นที่ศึกษาครอบคลุมหน่วยงานทั้งหมดในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งตั้งอยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือของประเทศไทย ได้แก่ จังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง พะเยา แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน

1.7 กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.8 นิยามศัพท์เฉพาะ

แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง แรงผลักดันหรือพลังภายในของบุคคลที่ส่งผลต่อความตั้งใจ พฤติกรรม และความพยายามในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในบริบทของงานวิจัยนี้ หมายถึง ระดับของแรงผลักดันภายในที่ส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการมีความมุ่งมั่นและเต็มใจในการเรียนรู้ พัฒนาตนเอง และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานหรือสิ่งทีบุคคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งสามารถกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ลักษณะของงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับหรือยกย่อง

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานหรือสิ่งแวดล้อมรอบตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งไม่ได้นำไปสู่แรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดหรือมีไม่เพียงพออาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความมั่นคงในอาชีพความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความยืดหยุ่นในการทำงาน

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture Factors) หมายถึง ค่านิยมร่วม พฤติกรรม ประเพณี และบรรทัดฐานภายในองค์กรที่ส่งผลต่อวิธีการคิด การทำงาน และการตัดสินใจของบุคคลากร โดยในงานวิจัยนี้ หมายถึง บรรยากาศการทำงาน ลักษณะความสัมพันธ์ภายในองค์กร รวมถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจของสำนักงานอัยการภาค 5 ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการ

ศักยภาพ (Potential) หมายถึง ความสามารถที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลซึ่งสามารถพัฒนาให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นรูปธรรมได้ โดยครอบคลุมทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ และความสามารถในการปรับตัวซึ่งในงานวิจัยนี้หมายถึง ศักยภาพของข้าราชการธุรการในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร

การพัฒนาศักยภาพ (Capacity Development) หมายถึง กระบวนการที่มุ่งเน้นการยกระดับความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะของบุคคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยรวมถึงการฝึกอบรม การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนความรู้ และการสนับสนุนเชิงระบบภายในองค์กร

การปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง พฤติกรรมและผลลัพธ์ของการทำงานที่บุคคลากรแสดงออกมาในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย

โดยในงานวิจัยนี้ หมายถึง การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในหน่วยงานราชการภายใต้สำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งรวมถึงทั้งด้านประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ข้าราชการ (Administrative Officer) หมายถึง ข้าราชการธุรการผู้ปฏิบัติหน้าที่สนับสนุนด้านธุรการ งานเอกสาร งานสารบรรณ และงานประสานงานภายในองค์กรราชการ โดยเฉพาะในหน่วยงานภายใต้สำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานอัยการภาค 5 (Office of the Attorney General, Region 5) หมายถึง หน่วยงานราชการส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งมีที่ตั้งสำนักงานใหญ่ในจังหวัดเชียงใหม่ และมีหน่วยงานในความรับผิดชอบรวม 52 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 8 จังหวัดในภาคเหนือ ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง พะเยา แพร่ น่าน และแม่ฮ่องสอน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งเน้นการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 โดยมีการพิจารณาถึงแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยอย่างเป็นระบบ ดังนี้

2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

2.1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลที่เกิดจากพันธุกรรม การเลี้ยงดู การเรียนรู้ และประสบการณ์ชีวิต ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม และความสามารถในการปฏิบัติงาน (Robbins & Judge, 2019) คุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการตอบสนองต่อแรงจูงใจ การพัฒนาศักยภาพ และความสำเร็จในการทำงานในองค์กร

โดยทั่วไป คุณลักษณะส่วนบุคคลสามารถพิจารณาได้จากหลายองค์ประกอบ ได้แก่

1. ข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส ซึ่งมีผลต่อมุมมองในการทำงานและการตอบสนองต่อการพัฒนา
2. ลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personality Traits) อาทิ ความรับผิดชอบ (Conscientiousness) ความเปิดรับต่อประสบการณ์ใหม่ (Openness to Experience) ความมั่นคงทางอารมณ์ (Emotional Stability) ความเข้ากับผู้อื่น (Agreeableness) และการมุ่งสู่ความสำเร็จ (Achievement Orientation) โดยลักษณะเหล่านี้ส่งผลต่อแนวโน้มในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง (Goldberg, 1990)
3. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ซึ่งสะท้อนถึงแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการภายใน เช่น ความต้องการเรียนรู้ ความรู้สึกมีคุณค่า และความภาคภูมิใจในตนเอง
4. ทัศนคติและค่านิยม (Attitudes and Values) เป็นระบบความเชื่อที่หล่อหลอมวิธีคิดและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งมีผลต่อความตั้งใจในการทำงานและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

Bandura (1997) ได้เสนอแนวคิด ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ว่าเป็นอีกหนึ่งคุณลักษณะสำคัญของบุคคลที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ กล่าวคือ บุคคลที่มีความเชื่อมั่นว่า

ตนสามารถเรียนรู้หรือปฏิบัติงานได้สำเร็จ มักจะมีแนวโน้มที่จะลงมือทำ เรียนรู้ และฟันฝ่าอุปสรรคได้ดีกว่าผู้ที่ขาดความมั่นใจ

ในบริบทของการพัฒนาข้าราชการธรรมาภิบาลนั้น การเข้าใจคุณลักษณะส่วนบุคคลจะช่วยให้องค์กรสามารถออกแบบการพัฒนาได้อย่างสอดคล้องกับลักษณะของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพและความยั่งยืนในการพัฒนา

2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

แรงจูงใจ (Motivation) ถือเป็นพลังขับเคลื่อนภายในที่สำคัญ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาศักยภาพ แรงจูงใจมีบทบาทในการกระตุ้นให้บุคคลแสวงหาความรู้ ฝึกฝนทักษะ และปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความคาดหวังขององค์กร (Steers & Porter, 1991)

แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง แรงผลักดันที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจในการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจเกิดจากความต้องการภายใน เช่น ความภาคภูมิใจในตนเอง ความต้องการบรรลุเป้าหมาย หรือจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น การได้รับการยอมรับ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือรางวัลตอบแทน (Ryan & Deci, 2000)

โดยทั่วไป แรงจูงใจสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากความพึงพอใจส่วนบุคคล เช่น ความสุขในการเรียนรู้ ความท้าทายของงาน ความสำเร็จที่ได้จากการพัฒนาตนเอง ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้มักส่งผลในเชิงบวกต่อความต่อเนื่องในการเรียนรู้และการปรับตัวของบุคลากร
2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นแรงผลักดันที่เกิดจากสิ่งเร้าภายนอก เช่น ค่าตอบแทน การยอมรับจากผู้อื่น หรือโอกาสในการเจริญก้าวหน้า แรงจูงใจประเภทนี้มักเป็นกลไกสำคัญในกระบวนการบริหารงานบุคคล เนื่องจากสามารถกำหนดได้จากนโยบายขององค์กร

ในบริบทของการบริหารงานภาครัฐ แรงจูงใจมีบทบาทสำคัญต่อการส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของตนเอง และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับภารกิจขององค์กร โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการระดับสนับสนุน เช่น ข้าราชการธุรการ ที่มักต้องเผชิญกับภาระงานจำนวนมาก แต่ขาดโอกาสในการได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบ การเสริมสร้างแรงจูงใจทั้งจากภายในและภายนอกจึงเป็นแนวทางสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างยั่งยืน (Armstrong, 2009)

ดังนั้น แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพจึงเป็นประเด็นสำคัญที่ควรได้รับการพิจารณาอย่างลึกซึ้ง เนื่องจากไม่เพียงแต่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเท่านั้น หากแต่ยังสะท้อนถึงการเติบโตทางอาชีพ และความมั่นคงของระบบราชการโดยรวม

2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) หมายถึง สิ่งกระตุ้นที่ส่งผลต่อแรงผลักดันภายในของบุคคล ทำให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงาน พฤติกรรมในการเรียนรู้ หรือความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับบุคคลและองค์กร โดยปัจจัยจูงใจมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และการคงอยู่ของบุคลากรในองค์กร (Steers & Porter, 1991)

แนวคิดสำคัญที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของการงาน และส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) ลักษณะของงาน (Work Itself) และความรับผิดชอบ (Responsibility)

2. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจ แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น นโยบายขององค์กร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงในงาน

นอกจากทฤษฎีของเฮอริชเบิร์ก ยังมีทฤษฎีแรงจูงใจอื่นที่มีอิทธิพลต่อการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจ ได้แก่

ทฤษฎีความต้องการของแมสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) เสนอว่า มนุษย์มีความต้องการที่แบ่งเป็น 5 ลำดับชั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยกย่อง และการเติมเต็มตนเอง ซึ่งลำดับความต้องการเหล่านี้เป็นพื้นฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Maslow, 1943)

ทฤษฎีความต้องการของแม็กซีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs) เสนอว่า แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับความต้องการหลัก 3 ประการ ได้แก่ ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม (Need for Affiliation) (McClelland, 1973)

ในบริบทของภาครัฐ การสร้างแรงจูงใจจำเป็นต้องคำนึงถึงความหลากหลายของบุคลากร ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ ความยุติธรรมในการบริหารจัดการ รวมถึงโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายงานราชการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อความเต็มใจในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและการรักษาความสามารถของบุคลากรไว้ในระบบราชการ

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยค้ำจุน (Supporting Factors) หมายถึง เงื่อนไขหรือองค์ประกอบที่ส่งเสริม สนับสนุน หรือเอื้ออำนวยให้การดำเนินงานหรือการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการพัฒนาองค์กร หรือการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ปัจจัยค้ำจุนทำหน้าที่เป็นแรงหนุนสำคัญในการขับเคลื่อนให้เกิดความยั่งยืนของผลการดำเนินงาน (Senge, 1990)

ปัจจัยค้ำจุนสามารถแบ่งออกเป็นหลายด้าน ซึ่งสัมพันธ์กับบริบทขององค์กร หน่วยงาน หรือระบบราชการ โดยเฉพาะในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ ปัจจัยเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเติบโต และการปรับตัวของบุคลากร ตัวอย่างของปัจจัยค้ำจุนที่สำคัญ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านโครงสร้างองค์กร เช่น ความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ โครงสร้างสายการบังคับบัญชา และระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างเป็นระบบ (Mintzberg, 1979)
 2. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร วัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ความร่วมมือ และนวัตกรรม จะเป็นแรงเสริมสำคัญในการกระตุ้นให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และเปิดรับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (Schein, 2010)
 3. ปัจจัยด้านผู้นำ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และสนับสนุนการพัฒนาทั้งในระดับรายบุคคลและระดับองค์กร จะช่วยสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้และการพัฒนา (Bass & Avolio, 1994)
 4. ปัจจัยด้านทรัพยากร การจัดสรรงบประมาณ เวลา และเครื่องมือที่จำเป็นในการพัฒนา ถือเป็นสิ่งสำคัญที่ค้ำจุนให้เกิดกิจกรรมการเรียนรู้และการฝึกอบรมอย่างมีคุณภาพ
 5. ปัจจัยด้านระบบนโยบายและกฎระเบียบ กฎหมาย นโยบาย หรือข้อกำหนดที่ชัดเจน และยืดหยุ่น สามารถเอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาทักษะใหม่ ๆ ในงานราชการ
- ดังนั้น การส่งเสริมให้เกิดปัจจัยค้ำจุนในทุกระดับ ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับนโยบาย จะมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ รวมถึงส่งผลต่อความยั่งยืนของผลการดำเนินงานในระยะยาว

2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน

ศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Work Performance Potential) หมายถึง ความสามารถโดยรวมของบุคคลในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) เจตคติ (Attitudes) และคุณลักษณะส่วนบุคคลอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (Boyatzis, 1982)

แนวคิดเรื่องศักยภาพได้รับการพัฒนาในแวดวงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของการพัฒนาองค์กร (Organizational Development) ซึ่งมุ่งเน้นการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Armstrong, 2009) ศักยภาพจึงมิใช่เพียงแค่ความสามารถทางกายภาพหรือทักษะเฉพาะทาง แต่ยังครอบคลุมถึงการเรียนรู้ การปรับตัว และความพร้อมในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลักของศักยภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงที่บุคคลมีและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบราชการ หรือระบบสารสนเทศ
2. ทักษะ (Skills) คือ ความสามารถในการใช้ความรู้และประสบการณ์ในการดำเนินงานให้สำเร็จ เช่น ทักษะการสื่อสาร ทักษะการจัดการเอกสาร หรือทักษะการใช้เทคโนโลยี
3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attributes) เช่น ความรับผิดชอบ ความมีวินัย ความอดทน ความยืดหยุ่น และความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น
4. แรงจูงใจ (Motivation) เป็นองค์ประกอบภายในที่ผลักดันให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองและบรรลุเป้าหมายของงาน (McClelland, 1973)

ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภาครัฐ โดยเฉพาะกลุ่มข้าราชการระดับปฏิบัติการ เช่น ข้าราชการธุรการ จำเป็นต้องอาศัยแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ เช่น การอบรม การพัฒนาอาชีพ การเรียนรู้จากการทำงาน และการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ การพัฒนาอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้บุคลากรสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของระบบราชการยุคใหม่ที่เน้นการบริการประชาชนแบบมีคุณภาพและโปร่งใส

ศักยภาพในการปฏิบัติงานจึงมิได้เป็นเพียงภาวะที่มีอยู่เดิม แต่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาได้ผ่านกลยุทธ์ที่เหมาะสม โดยมีแรงจูงใจเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เต็มตามศักยภาพที่ตนมีอยู่

2.1.6 แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) หมายถึง ระบบของค่านิยม ความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม และบรรทัดฐานที่มีอิทธิพลต่อวิธีการทำงานของสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการดำเนินงาน การตัดสินใจ และแรงจูงใจของบุคลากร (Schein, 2010)

Schein (2010) อธิบายว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นโครงสร้างที่ซับซ้อนซึ่งประกอบด้วย 3 ระดับหลัก ได้แก่

1. ระดับพื้นผิว (Artifacts) เป็นสิ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ เช่น การแต่งกาย พฤติกรรม การจัดพื้นที่ทำงาน หรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ

2. ระดับค่านิยม (Espoused Values) เป็นค่านิยมที่องค์กรยึดถือ เช่น ความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

3. ระดับสมมติฐานพื้นฐาน (Basic Assumptions) เป็นความเชื่อที่ฝังลึก เช่น การมองว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องที่จำเป็น หรือความเชื่อว่าทุกคนมีศักยภาพในการพัฒนา

วัฒนธรรมองค์กรที่ชัดเจนและส่งเสริมการเรียนรู้จะสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากรได้อย่างยั่งยืน โดยเฉพาะในภาคราชการที่มักมีลักษณะระบบราชการสูง การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง สนับสนุนการมีส่วนร่วม และเคารพความหลากหลาย สามารถส่งผลดีต่อการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ประเภทของวัฒนธรรมองค์กร (Cameron & Quinn, 2006)

Cameron and Quinn (2006) ได้เสนอโมเดล Competing Values Framework (CVF) เพื่อจำแนกวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. วัฒนธรรมแบบเครือญาติ (Clan Culture) เน้นความร่วมมือ ความผูกพัน และความเป็นครอบครัว มีความเป็นกันเองสูง

2. วัฒนธรรมแบบปรับตัว (Adhocracy Culture) ส่งเสริมนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และความเสี่ยง

3. วัฒนธรรมแบบตลาด (Market Culture) มุ่งเน้นการแข่งขัน ประสิทธิภาพ และผลลัพธ์

4. วัฒนธรรมแบบลำดับชั้น (Hierarchy Culture) เน้นระเบียบวินัย ความมั่นคง และขั้นตอนที่ชัดเจน

องค์กรสามารถมีวัฒนธรรมหลายแบบผสมกันได้ โดยเฉพาะในองค์กรภาครัฐที่มีลักษณะลำดับชั้นสูง แต่สามารถปรับใช้วัฒนธรรมแบบเครือญาติหรือปรับตัวร่วมเพื่อสร้างสมดุลและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทอย่างสำคัญในการกำหนดทิศทาง พฤติกรรม และแรงจูงใจของบุคลากรภายในองค์กร ทั้งในระดับจิตสำนึกและระดับโครงสร้างทางสังคม แนวคิดของ Schein (2010) แสดงให้เห็นถึงความซับซ้อนของวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่เพียงเป็นเรื่องของสัญลักษณ์ภายนอก เช่น การแต่งกาย หรือคำขวัญองค์กรเท่านั้น แต่ยังฝังลึกอยู่ในค่านิยมและสมมติฐานพื้นฐานที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการปฏิบัติงานของบุคลากร

ในบริบทของข้าราชการธรรมาภิบาลในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งทำงานในโครงสร้างราชการแบบลำดับชั้น วัฒนธรรมองค์กรแบบ Hierarchy Culture ซึ่งเน้นความมีระเบียบ ความมั่นคง และความชัดเจนในกระบวนการ เป็นสิ่งที่มีอยู่โดยธรรมชาติ อย่างไรก็ตาม การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ในลักษณะ Clan Culture ซึ่งเน้นความเป็นกันเอง ความร่วมมือ และการสนับสนุนซึ่งกันและกัน จะสามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ องค์กรที่มีวัฒนธรรมส่งเสริมการมีส่วนร่วม การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น และการยอมรับในความหลากหลายทางความคิด จะสามารถสร้างแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) ได้มากกว่าการควบคุมจากภายนอก บุคลากรจะรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และมองเห็นบทบาทของตนว่าเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จขององค์กร ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน (Cameron & Quinn, 2006)

กล่าวโดยสรุป วัฒนธรรมองค์กรไม่ใช่เพียงปัจจัยทางสังคม แต่เป็นกลไกสำคัญที่สามารถเสริมสร้างหรือสกัดกั้นการพัฒนาองค์กรได้โดยตรง การสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรภาครัฐ จึงเป็นหัวใจสำคัญที่จะช่วยยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

2.2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือข้อมูลประชากรศาสตร์ (Demographic Characteristics) หมายถึงลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่สามารถวัดได้ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน สถานภาพสมรส รายได้ และตำแหน่งงาน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการทำ ความเข้าใจพฤติกรรม ความคิด และแรงจูงใจของบุคลากรในบริบทต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารทรัพยากรมนุษย์

แม้ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่ใช่ทฤษฎีจิตวิทยาโดยตรง แต่มีแนวคิดสำคัญที่อธิบายถึงบทบาทของปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลในการกำหนดพฤติกรรมและทัศนคติของบุคคล ดังนี้

1. แนวคิด Demographic Influence on Behavior
2. แนวคิดนี้เสนอว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อมุมมอง แรงจูงใจ และความสามารถในการเรียนรู้ของบุคคล
3. บุคคลที่มีประสบการณ์การทำงานมากมักมีแนวโน้มในการปรับตัวได้ดีและมีวุฒิภาวะในการตัดสินใจสูงกว่า
4. ระดับการศึกษาที่สูงสามารถเชื่อมโยงกับทัศนคติเชิงบวกต่อการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลง

5. เพศและวัยอาจมีผลต่อรูปแบบการสื่อสารและการเรียนรู้ในสภาพแวดล้อมการทำงาน

6. แนวคิดนี้มักใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างเชิงกลุ่ม (group differences) เพื่อกำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

7. Human Capital Theory (Becker, 1993)

8. ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) โดย Gary Becker ได้เสนอว่าการศึกษา ประสพการณ์ และทักษะของบุคคลเป็นรูปแบบหนึ่งของทุน ที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับบุคคลและองค์กรได้ โดยข้อมูลประชากรศาสตร์ เช่น ระดับการศึกษา และประสพการณ์การทำงาน เป็นดัชนีสำคัญของทุนมนุษย์ การลงทุนในการศึกษาและพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงเป็นวิธีการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในระยะยาว

9. Life Cycle Theory (Modigliani & Brumberg, 1954)

10. ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life Cycle Theory) อธิบายว่าพฤติกรรมของบุคคลในด้านการใช้จ่าย การวางแผน และการทำงาน จะเปลี่ยนแปลงไปตามช่วงวัย เช่น คนวัยหนุ่มสาวมักเน้นพัฒนาตนเองและสร้างเสถียรภาพทางอาชีพ ขณะที่บุคคลวัยกลางคนมักให้ความสำคัญกับความมั่นคง และวัยใกล้เกษียณอาจให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตและการถ่ายทอดองค์ความรู้ ซึ่งแนวคิดนี้ช่วยให้เข้าใจลักษณะความต้องการและแรงจูงใจของบุคลากรในแต่ละกลุ่มอายุได้ดีขึ้น

11. Demographic Segmentation in HRM

ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลประชากรศาสตร์มักถูกนำมาใช้ในการแบ่งกลุ่ม (Segmentation) เพื่อกำหนดนโยบายที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของกลุ่มบุคลากร เช่น การจัดอบรมตามช่วงอายุ การวางแผนเส้นทางอาชีพตามประสพการณ์ หรือการให้สิทธิประโยชน์ตามสถานภาพสมรสและความรับผิดชอบในครอบครัว

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ลักษณะพื้นฐานของบุคคล เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสพการณ์การทำงาน และสถานภาพสมรส มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรม ทักษะ และความสามารถในการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญในการทำความเข้าใจกลุ่มเป้าหมายของการพัฒนา และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการกำหนดนโยบายทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มย่อยในองค์กร

เมื่อพิจารณาในบริบทของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีความหลากหลายทั้งด้านอายุ ประสพการณ์ และระดับการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์ จะช่วยให้องค์กรสามารถจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาได้อย่างตรงจุด ตัวอย่างเช่น การอบรม

เชิงเทคนิคสำหรับกลุ่มที่เพิ่งเข้ารับราชการ หรือการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะการบริหารจัดการสำหรับบุคลากรที่อยู่ในช่วงวัยกลางคนที่มึบบทบาทในงานประสานงานและการบริหารภายใน

ทฤษฎีทุนมนุษย์ (Human Capital Theory) สนับสนุนให้เห็นว่าการลงทุนในบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสังคมในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงได้

ในขณะเดียวกัน แนวคิดวงจรชีวิต (Life Cycle Theory) ยังช่วยให้เห็นว่าการต้องการในการพัฒนาแตกต่างกันไปตามช่วงวัย ข้าราชการที่มีอายุน้อยมักมีแรงจูงใจในการแสวงหาโอกาสเรียนรู้ ขณะที่บุคลากรที่มีประสบการณ์สูงอาจต้องการโอกาสในการแสดงศักยภาพในระดับที่สูงขึ้น หรือได้รับการยอมรับในฐานะที่ปรึกษา

ดังนั้น การออกแบบระบบพัฒนาศักยภาพที่มีประสิทธิภาพควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจลักษณะประชากรของบุคลากรอย่างรอบด้าน เพื่อนำไปสู่การสร้างแรงจูงใจในการเรียนรู้การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรในภาพรวม

2.2.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

1. ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg et al., 1959) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจในลักษณะของ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งแบ่งองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน (Job Content) และส่งผลโดยตรงต่อแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ โอกาสในการก้าวหน้า และความรับผิดชอบ

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบริบทของงาน (Job Context) ซึ่งหากขาดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ เช่น เงินเดือน ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

ทฤษฎีนี้เสนอว่า การเพิ่มปัจจัยจูงใจจะช่วยให้บุคลากรเกิดแรงขับภายในและพร้อมพัฒนาศักยภาพตนเอง ขณะที่ปัจจัยสุขอนามัยจำเป็นต่อการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ

2. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของแมสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

แมสโลว์ (Maslow, 1943) เสนอว่าแรงจูงใจของมนุษย์เกิดจากความต้องการที่เรียงลำดับจากพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุด 5 ลำดับ ได้แก่

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

- 3) ความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่ง (Love and Belongingness)
- 4) ความต้องการได้รับการยอมรับ (Esteem Needs)
- 5) ความต้องการการเติมเต็มตนเอง (Self-Actualization)

ในบริบทของการทำงาน ความต้องการในลำดับต้น ๆ สามารถตอบสนองได้ผ่านค่าตอบแทนและความมั่นคง ขณะที่ความต้องการในระดับสูงเป็นแรงจูงใจที่สำคัญในการพัฒนาตนเองและศักยภาพในการทำงาน

3. ทฤษฎีความต้องการของแม็กลีแลนด์ (McClelland's Theory of Needs)

แม็กลีแลนด์ (McClelland, 1973) แบ่งแรงจูงใจของบุคคลออกเป็น 3 ประเภทหลักได้แก่

- 1) Need for Achievement (nAch) ความต้องการประสบความสำเร็จ
- 2) Need for Affiliation (nAff) ความต้องการเป็นที่ยอมรับในกลุ่ม
- 3) Need for Power (nPow) ความต้องการมีอำนาจและอิทธิพล

ทฤษฎีนี้มีความเหมาะสมอย่างยิ่งในบริบทการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยเฉพาะการกำหนดนโยบายในการพัฒนาข้าราชการที่ตอบสนองความต้องการเฉพาะของแต่ละบุคคล

4. ทฤษฎีระบบสนับสนุนการเรียนรู้ในองค์กร (Organizational Learning Support Systems)

Senge (1990) ได้นำเสนอแนวคิดขององค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) โดยเน้นว่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้นำที่สนับสนุนการเรียนรู้ ระบบการถ่ายทอดความรู้ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม

การสร้างระบบสนับสนุนในองค์กรจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง และเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

จากการศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน พบว่าทุกองค์ประกอบล้วนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันในการเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยเฉพาะในบริบทของข้าราชการธรรมาภิบาล ซึ่งมีลักษณะเฉพาะด้านภารกิจ ความมั่นคง และระบบโครงสร้างที่ค่อนข้างตายตัว การสร้างแรงจูงใจจึงต้องดำเนินควบคู่ไปกับการจัดระบบสนับสนุนที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) ชี้ให้เห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจจากภายในผ่านปัจจัยจูงใจ เช่น ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับ และโอกาสในการเติบโต ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความตั้งใจในการทำงานและพัฒนาตนเองได้อย่างแท้จริง

ขณะที่ทฤษฎีของแม็กกลีแลนด์ (McClelland) และแมสโลว์ (Maslow) ชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคคลมีความแตกต่างกันตามลักษณะของความต้องการ ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องเข้าใจความต้องการเหล่านี้เพื่อออกแบบแนวทางการพัฒนาที่ตอบโจทย์อย่างแท้จริง

ในด้านของปัจจัยคำจุน ซึ่งหมายถึงองค์ประกอบที่ช่วยสนับสนุนให้กระบวนการพัฒนาศักยภาพเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ แนวคิดของ Senge (1990) เรื่ององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้สะท้อนถึงบทบาทของผู้นำ โครงสร้าง ระบบ และวัฒนธรรมองค์กร ว่าเป็นกลไกหลักที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เมื่อพิจารณาร่วมกันแล้ว จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ (Motivation) ทำหน้าที่เป็นพลังขับเคลื่อน ส่วนปัจจัยจูงใจ (Motivators) คือ สิ่งเร้าภายนอกที่ตอบสนองความต้องการ และปัจจัยคำจุน (Supporting Factors) คือ กลไกที่ช่วยรักษาแรงจูงใจให้ยั่งยืน ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพของข้าราชการธุรการจึงต้องอาศัยการบูรณาการทั้งสามมิตินี้เข้าด้วยกัน เพื่อให้การพัฒนาไม่เพียงเป็นไปตามหน้าที่ แต่ยังสร้างคุณค่า ความภาคภูมิใจ และความผูกพันที่ยั่งยืนต่อองค์กร

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา ไก่นิล (2559) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด พบว่าแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน แต่ไม่พบความสัมพันธ์เชิงสถิติระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะที่ระดับ .05

วรรัตน์ ภาสตา (2559) ศึกษาความมั่นคงในการทำงานและความจงรักภักดีของพนักงานเงินรายได้สายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ความต้องการความก้าวหน้าในอาชีพและความจงรักภักดีอยู่ในระดับมาก โดยแนะนำให้พัฒนาระบบ Career Path และสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

ณัฐกุล ภูกลาง (2561) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า เพศและอายุไม่มีผลต่อความแตกต่างในการพัฒนาศักยภาพ โดยค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันเนื่องมาจากความเสมอภาคของเจ้าหน้าที่และลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ (2561) ศึกษาการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล องค์กร และคุณภาพงานส่งผลต่อความมั่นคงในอาชีพอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะความสามารถเฉพาะทาง ความสุขในการทำงาน และสวัสดิการที่เหมาะสม

เนตรชนก ดวนใหญ่ (2562) ศึกษาการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในศาลอาญาในยุคดิจิทัล พบว่า มีการฝึกอบรมภายใน ส่งอบรมภายนอก และศึกษาดูงาน ซึ่งส่งผลต่อความก้าวหน้า แต่พบข้อจำกัดด้านงบประมาณและจำนวนบุคลากรที่ไม่เพียงพอ

ธนชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชากร เสงษ์ภูิกุล (2564) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับการคงอยู่ในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เขตพื้นที่ภาค 6 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีปัญหา คือ เครื่องมือสำนักงานไม่ทันสมัยและความรู้ทางกฎหมายของบุคลากรบางส่วนไม่เพียงพอ

2.4 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

2.4.1 ประวัติความเป็นมา

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดจึงเป็นรูปตราราชสีห์ ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พุทธศักราช 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการกำหนดเครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดขึ้นใหม่ สำหรับใช้เป็นเครื่องหมายราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นเครื่องหมายแสดงสังกัด ใช้กับเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายอัยการ ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้บัญญัติให้นำกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้บัญญัติให้เครื่องหมายแบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน และโดยที่กฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้บัญญัติให้ การกำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัด สำหรับใช้กับเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน ต้องออกเป็นกฎสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี จึงออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดภาพเครื่องหมายราชการ ตามบัญญัติเครื่องหมายราชการ พุทธศักราช 2482 (ฉบับที่ 129) ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 7 เมษายน พุทธศักราช 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 40 หน้า 104-105 และออกกฎสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 79 (พุทธศักราช 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการ

ฝ่ายพลเรือน พุทธศักราช 2478 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 17 เมษายน พุทธศักราช 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 51 หน้า 4-5 กำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักอัยการสูงสุด เป็นรูปตราพระมหาพิชัยมงกุฏ ประดิษฐานเหนือพระแว่น สุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์



ที่มา สำนักงานอัยการสูงสุด (2568)

ภาพที่ 2.1 พระมหาพิชัยมงกุฏ ประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์

เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดจึงเปลี่ยนจากรูปตราราชสีห์เป็น รูปพระมหาพิชัยมงกุฏ ประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ มีความหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการเป็นทนายแผ่นดิน การใช้กฎหมายด้วยความรอบคอบ เป็นธรรม และเด็ดขาด มีชัยชนะเหนืออธรรม

2.4.2 วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม

2.4.3 พันธกิจ (Missions)

1. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจ ด้านการอำนวยความยุติธรรม การรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา

2. พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปและตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ

2.5 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการภาค 5

สำนักงานอัยการภาค 5 เป็นหน่วยงานระดับภาค ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุดพุทธศักราช 2563 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 15 กันยายน พุทธศักราช 2563 เล่ม 137 ตอนที่ 37ก หน้า 29 – 36 โดยในสำนักงานอัยการภาค 5 มีหน่วยงานภายในทั้งสิ้น 52 หน่วยงาน

สถานที่ตั้งศูนย์ราชการจังหวัดเชียงใหม่ ถนนโชตนา ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ 50300



บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัยที่ในการศึกษาวิจัย เรื่อง “แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5” โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

3.1 กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้การศึกษานี้ คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติราชการประจำ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 492 ราย

3.1.2 กลุ่มเป้าหมาย

ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 492 ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่สามารถเข้าถึงได้สะดวกและสมัครใจให้ข้อมูล

ในกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามแก่ข้าราชการธุรการในหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้อำเภอสำนักงานอัยการภาค 5 รวมทั้งสิ้น 492 ชุด และมีข้าราชการธุรการได้ดำเนินการตอบแบบสอบถามกลับ จำนวน 400 ชุด ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ครบถ้วน คิดเป็นอัตราการตอบกลับ (Return Rate) จำนวน 81.30%

$$\begin{aligned}\text{Return Rate} &= \left(\frac{400}{492} \right) \times 100 \\ &= 81.30\%\end{aligned}$$

อัตราการตอบกลับที่ได้อยู่ในระดับที่สูงและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงสถิติ ทำให้ผู้วิจัยสามารถมั่นใจได้ว่าข้อมูลที่ได้รับมีความน่าเชื่อถือและสะท้อนความคิดเห็นของกลุ่มเป้าหมายได้ในระดับที่เหมาะสม

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยที่ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจำลองมาจากกรอบแนวคิดในการศึกษาประกอบด้วย ข้อคำถามปลายปิดและปลายเปิด และข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าระดับความคิดเห็น โดยแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

3.2.1 คำถามในแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน/ค่าตอบแทน อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 2. ด้านลักษณะงานที่ทำ | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน | จำนวน 6 ข้อ |
| 5. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene Factors) โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | จำนวน 3 ข้อ |
| 2. ด้านความสมดุลในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 3. ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง | จำนวน 4 ข้อ |
| 4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน | จำนวน 4 ข้อ |
| 5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | จำนวน 3 ข้อ |

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย

- | | |
|---|-------------|
| 1. ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | จำนวน 3 ข้อ |
| 3. ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร | จำนวน 4 ข้อ |

ตอนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 1 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 2 ข้อ

ตอนที่ 6 แบบสอบถามความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีลักษณะคำถามแบบปลายเปิด

3.2.2 มาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale)

แบบสอบถามที่เป็นลักษณะแบบประเมินค่า มีการแบ่งระดับความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งเป็นการวัดข้อมูลแบบอันตรภาพขั้น (Interval Scale) โดยมีคำอธิบายดังนี้

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์ ถือหลักว่าจะต้องให้ทุกระดับมีช่วงคะแนนเท่ากันจะเห็นได้ว่าคะแนนสูงสุด 5 คะแนน และต่ำสุด 1 คะแนน ซึ่งมีช่วงห่างหรือพิสัยของคะแนนเท่ากับ $5 - 1 = 4$ มี 5 ระดับ โดยแต่ละระดับควรมีช่วงห่างเท่ากับ $4/5 = 0.8$ จากนั้น ได้เกณฑ์การประเมินผลดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

3.2.3 วิธีการสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาและค้นคว้าจากข้อมูลวิทยุมิ ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจท่องเที่ยวของนักท่องเที่ยวชาวไทยเพื่อนำแนวคิด ทฤษฎี และผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการร่างแบบสอบถามที่มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. สร้างแบบสอบถามและนำเสนอแบบร่างกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเหมาะสมของคำถาม ปรับปรุงแก้ไขหลังจากได้รับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อให้แบบสอบถามเป็นไปตามจุดประสงค์ของการศึกษา

3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้ว มาดำเนินการตรวจสอบคุณภาพ (Pre - Test) ด้วยวิธีการทดสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มประชากรตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด

4. นำผลการทดสอบไปวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนการนำไปใช้จริง ถ้าหากระดับความเชื่อมั่นไม่ถึงเกณฑ์ ต้องทำการปรับปรุงแบบสอบถาม และทดสอบใหม่จนกว่าจะถึงเกณฑ์ระดับความเชื่อมั่น

5. นำเสนอแบบสอบถามที่สมบูรณ์ถูกต้องแล้วไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มประชากรจริง

3.2.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เพื่อให้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพ ผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง คุณภาพของความเที่ยงตรง ความถูกต้อง (Validity) และความน่าเชื่อถือของข้อมูล (Reliability) ของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้

1. การทดสอบหาความตรงหรือความถูกต้อง (Validity)

ในการตรวจสอบค่าความตรงหรือความถูกต้อง จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลที่มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้กับอาจารย์ปรึกษาที่มีความชำนาญและมากประสบการณ์ตรวจสอบ เพื่อหาความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา ความถูกต้องและความชัดเจนของภาษาและคำถามที่ใช้ในแบบสอบถามจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการปรับปรุง แก้ไข ให้เหมาะสมตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา ก่อนการนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงจากกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบหาความน่าเชื่อถือ (Reliability)

ในการตรวจสอบค่าความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นก็นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่เก็บจากกลุ่มตัวอย่างมาคำนวณหาความเชื่อมั่น

โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ที่เป็นค่าสำหรับการวัดความเที่ยงตรงหรือความเชื่อมั่นที่เป็นที่นิยมใช้มากที่สุด โดยหาค่าของผลลัพธ์มีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ ผ่านเกณฑ์สำหรับมาตรฐานสำหรับการวัดทางสังคมศาสตร์ และสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้จริง (Griffith, 2015)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร จำนวน 492 คน โดยการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ คือ งานวิจัยที่ได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้การตอบแบบสอบถามของข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งการเก็บข้อมูลครั้งนี้จะได้จำนวนแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 400 ชุด

2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่อยู่ในรูปแบบเอกสาร ซึ่งได้แก่ บทความทางวิชาการเชิงวิทยานิพนธ์ ภาคนิพนธ์ เอกสารงานวิจัย วารสาร สถิติของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน รวมทั้งวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการสรุปผล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ดำเนินการกำหนดสถิติที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับข้อมูลทางสถิติตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการศึกษาของงานวิจัยโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

สถิติเชิงพรรณนา คือ การคำนวณหาค่าสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการหาสถิติพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำเสนอรูปแบบของตารางที่ประกอบไปด้วยการแปลความหมายด้วยการบรรยายได้ตาราง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษา

2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน T-test และทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่มโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน F-test (Analysis of Variance: ANOVA)

3. ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและการพัฒนาตนเอง โดยใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณ (Multiple Correlation Analysis) และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ และสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ผู้วิจัยจะใช้สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบที (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติแจกแจงแบบเอฟ (F-distribution)
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในการทำนาย
S.E.	แทน	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b
Beta	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
P	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กลุ่มตัวอย่างข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 400 คน ผู้วิจัยนำเสนอข้อมูล ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

4.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน/ค่าตอบแทน อายุการทำงาน ระดับตำแหน่ง โดยการหาค่าความถี่และร้อยละ ซึ่งผลการศึกษาสามารถนำเสนอได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	253	63.25
ชาย	133	33.25
อื่น ๆ	14	3.50
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาเป็นจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 63.25 เพศชาย จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.25 และอื่น ๆ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21-30 ปี	109	27.25
31-40 ปี	94	23.50

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
41-50 ปี	148	37.00
51 ปีขึ้นไป	49	12.25
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุ 41-50 ปี จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 37 ช่วงอายุ 21-30 ปี จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.25 ช่วงอายุ 31-40 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 12.25

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	58	14.50
ปริญญาตรี	276	69.00
ปริญญาโท	66	16.50
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 276 คน คิดเป็นร้อยละ 69 ปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	230	57.50
สมรส	160	40.00
หย่าร้าง/ม้าย	10	2.50
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 สถานภาพสมรส จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40 และสถานภาพหย่าร้าง/ม้าย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเงินเดือน/ค่าตอบแทน

เงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	5	1.25
10,001 - 20,000 บาท	139	34.75
20,001 - 30,000 บาท	90	22.50
30,001 - 40,000 บาท	143	35.75
50,001 ขึ้นไป	23	5.75
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน/ค่าตอบแทนอยู่ในช่วง 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 35.75 ช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 34.75 ช่วง 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 ช่วง 50,001 ขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และช่วง ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.25

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1-5 ปี	110	27.50
6-10 ปี	182	45.50
11-15 ปี	38	9.50
16-20 ปี	38	9.50
21 ปีขึ้นไป	32	8.00
รวม	400	100.00

ผลการศึกษาตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี จำนวน 182 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 ช่วง 1-5 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 ช่วง 11-15 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ช่วง 16-20 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 และช่วง 21 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 8

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ประเภททั่วไป:: ระดับปฏิบัติงาน	61	15.25
ประเภททั่วไป:: ระดับชำนาญงาน	119	29.75
ประเภทวิชาการ:: ระดับปฏิบัติการ	99	24.75
ประเภทวิชาการ:: ระดับชำนาญการ	89	22.25
ประเภทวิชาการ:: ระดับชำนาญการพิเศษ	21	5.25
ประเภทอำนวยการ:: อำนวยการระดับต้น	11	2.75
รวม	400	100.00

ผลการศึกษารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งเป็นประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 24.75 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.25 ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 15.25 ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.25 และประเภทอำนวยการ อำนวยการระดับต้น จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย	3.52	0.915	มาก	4

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
2. องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.27	0.694	มากที่สุด	1
3. ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง	3.81	1.038	มาก	2
4. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม	3.63	0.758	มาก	3
รวม	3.81	0.698	มาก	

จากตารางที่ 4.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.81) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X}$ = 4.27) ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสดำรงตำแหน่งสูง ($\bar{X}$ = 3.81) ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.63) และท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย ($\bar{X}$ = 3.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงานที่ทำ

ด้านลักษณะงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.68	0.731	มาก	2
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสดำรงตำแหน่ง	3.97	0.888	มาก	1
3. งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.38	0.829	มาก	3
รวม	3.67	0.731	มาก	

จากตารางที่ 4.9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 3.97) งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X}$ = 3.68) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}$ = 3.38) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ

ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ	3.56	0.974	มาก	1
2. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน	3.28	0.954	มาก	4
3. ท่านได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง	3.50	0.719	มาก	2
4. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ	3.33	0.726	มาก	3
รวม	3.42	0.704	มาก	

จากตารางที่ 4.10 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.42) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ($\bar{X}$ = 3.56) ท่านได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 3.50) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 3.33) และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน ($\bar{X}$ = 3.28) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ	4.10	0.536	มาก	6

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
2. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผน วิธีการทำงาน ของท่านเองได้	4.40	0.566	มากที่สุด	5
3. ท่านทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ	4.48	0.575	มากที่สุด	3
4. งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ	4.46	0.519	มากที่สุด	4
5. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบ ให้สำเร็จ	4.59	0.497	มากที่สุด	1
6. ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ ดีขึ้นเสมอ	4.58	0.499	มากที่สุด	2
รวม	4.43	0.439	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.11 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จ
ในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการ
ภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีความ
กระตือรือร้นที่จะทำงานที่ท่านรับผิดชอบให้สำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.59) ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงาน
ที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอ ($\bar{X}$ = 4.58) ท่านทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ
($\bar{X}$ = 4.48) งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ ($\bar{X}$ = 4.46) ท่านสามารถกำหนดเป้าหมาย
และวางแผนวิธีการทำงาน ของท่านเองได้ ($\bar{X}$ = 4.40) และท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้
สำเร็จอยู่เสมอ ($\bar{X}$ = 4.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นปัจจัยเชิงจิต ด้านการยกย่องนับถือ
หรือการยอมรับ

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.91	0.633	มาก	2
2. การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.02	0.559	มาก	1
3. การได้รับคำชมเชยและยอมรับจากผู้รับบริการ	3.58	0.742	มาก	3
รวม	3.84	0.572	มาก	

จากตารางที่ 4.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.02) การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.91) และการได้รับคำชมเชยและยอมรับจากผู้รับบริการ ($\bar{X}$ = 3.58) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยเชิงใจ

ปัจจัยเชิงใจ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.81	0.698	มาก	3
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.67	0.731	มาก	4
3. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	3.42	0.704	มาก	5
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.43	0.439	มากที่สุด	1
5. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	3.84	0.572	มาก	2
รวม	3.83	0.531	มาก	

จากตารางที่ 4.13 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยเชิงใจที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.84) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.43) ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ($\bar{X}$ = 3.84) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.81) ด้านลักษณะงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 3.67) และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ($\bar{X}$ = 3.42) ตามลำดับ

4.2.2 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	4.10	0.518	มาก	2
2. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	3.82	0.640	มาก	3
3. ท่านคิดว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	4.12	0.560	มาก	1
รวม	4.01	0.506	มาก	

จากตารางที่ 4.14 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X}$ = 4.12) ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ($\bar{X}$ = 4.10) และท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 3.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงาน

ด้านความสมดุลในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านทำงานเสร็จในเวลางาน โดยไม่นำไปทำในเวลาที่พักผ่อนหรือหลังเลิกงาน	3.74	0.757	มาก	4
2. ท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงาน	4.23	0.689	มากที่สุด	1
3. ท่านควบคุมเวลาในการทำงานของท่านให้เป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้	4.08	0.807	มาก	2

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ด้านความสมดุลในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
4. ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัว	3.90	0.701	มาก	3
รวม	3.99	0.627	มาก	

จากตารางที่ 4.15 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจุนในการทำงาน ด้านความสมดุลในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.99) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับก่อน-หลังที่จะลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = 4.23) ท่านควบคุมเวลาในการทำงานของท่านให้เป็นไปตามแผนการทำงานที่วางไว้ ($\bar{X}$ = 4.08) ที่ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะดูแลตนเองและคนในครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.90) และท่านทำงานเสร็จในเวลางาน โดยไม่นำไปทำในเวลาที่พักผ่อนหรือหลังเลิกงาน ($\bar{X}$ = 3.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยจำจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง

ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีความภูมิใจและผูกพันกับองค์กร	4.42	0.514	มากที่สุด	4
2. ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ	4.63	0.570	มากที่สุด	1
3. ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง	4.57	0.571	มากที่สุด	2
4. ท่านมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน	4.54	0.595	มากที่สุด	3
รวม	4.54	0.490	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.16 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจุนในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่งที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.54) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึงวัยเกษียณ ($\bar{X}$ = 4.63)

ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง ($\bar{X}$ = 4.57) ท่านมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของตำแหน่งหรือหน้าที่การงาน ($\bar{X}$ = 4.54) และท่านมีความภูมิใจและผูกพันกับองค์กร ($\bar{X}$ = 4.42) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน

ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.84	0.628	มาก	4
2. องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น	4.14	0.663	มาก	1
3. ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย	3.91	0.838	มาก	2
4. ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ทำงานในแต่ละวัน	3.85	0.900	มาก	3
รวม	3.93	0.674	มาก	

จากตารางที่ 4.17 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 3.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงานแบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น ($\bar{X}$ = 4.14) ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ($\bar{X}$ = 3.91) ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับช่วงเวลา ทำงานในแต่ละวัน ($\bar{X}$ = 3.85) และท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ = 3.84) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนใน การทำงาน	4.23	0.648	มากที่สุด	3
2. ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือ กันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน	4.26	0.653	มากที่สุด	2
3. องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มี โอกาสทำงานร่วมกัน	4.26	0.655	มากที่สุด	1
รวม	4.25	0.619	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.18 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยคำจูนในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.25) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานได้มีโอกาทำงานร่วมกัน ($\bar{X}$ = 4.26) ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเดียวกัน ($\bar{X}$ = 4.26) และท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนิทสนม ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.23) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยคำจูนในการทำงาน

ปัจจัยคำจูนในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	4.01	0.506	มาก	3
2. ด้านความสมดุลในการทำงาน	3.99	0.627	มาก	4
3. ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง	4.54	0.490	มากที่สุด	1
4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	3.93	0.674	มาก	5
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.25	0.619	มาก	2
รวม	4.14	0.426	มาก	

จากตารางที่ 4.19 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูงในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ($\bar{X}$ = 4.14) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ($\bar{X}$ = 4.54) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.25) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X}$ = 4.01) ด้านความสมดุลในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.99) และด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.93) ตามลำดับ

4.2.3 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร

ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.22	0.703	มากที่สุด	4
2. องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง	4.35	0.653	มากที่สุด	2
3. การยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร	4.11	0.757	มากที่สุด	5
4. องค์กรส่งเสริมท่านให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.25	0.681	มากที่สุด	3
5. ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน	4.45	0.569	มากที่สุด	1
รวม	4.28	0.608	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.20 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.28) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.45) องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.35 องค์กรส่งเสริมท่านให้เกิดความรู้สึภาคภูมิใจในองค์กร และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 4.25) วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อความรู้สึกในการทำงาน เช่น ความเครียดในการทำงาน เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.22) และการยอมรับและเคารพในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและประสบการณ์ของพนักงานในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน	4.31	0.624	มากที่สุด	3
2. บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น	4.35	0.606	มากที่สุด	2
3. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน	4.37	0.610	มากที่สุด	1
รวม	4.34	0.603	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.21 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมีความปลอดภัยในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.37) บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น ($\bar{X}$ = 4.35) และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.31)

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านนโยบาย
วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี	4.50	0.562	มากที่สุด	1
2. องค์กรของท่านมีนโยบายการวางแผนบริหารงานอย่างชัดเจน	4.48	0.566	มากที่สุด	2
3. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.48	0.566	มากที่สุด	2
4. นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.48	0.566	มากที่สุด	2
รวม	4.48	0.560	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.22 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและนโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี ($\bar{X}$ = 4.50) องค์กรของท่านมีนโยบายการวางแผนบริหารงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}$ = 4.48) องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.48) และนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}$ = 4.48) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร	4.28	0.608	มากที่สุด	3
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.34	0.603	มากที่สุด	2
3. ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	4.48	0.560	มากที่สุด	1
รวม	4.37	0.540	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.23 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.37) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ($\bar{X}$ = 4.48) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.34) และด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.28) ตามลำดับ

4.2.4 ปัจจัยกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดข้อมูลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของผู้ตอบแบบสอบถาม แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น			ลำดับ
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	
1. ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน	4.66	0.626	มากที่สุด	2
2. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ	4.78	0.473	มากที่สุด	1
รวม	4.72	0.529	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4.24 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขั้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X}$ = 4.78) และท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ($\bar{X}$ = 4.66) ตามลำดับ

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_0 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.25 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนา ศักยภาพ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
เพศ	Between Groups	31.288	4	7.822	33.255	0.000**
	Within Groups	92.909	395	0.235		
	Total	124.198	399			
อายุ	Between Groups	32.493	4	8.123	8.589	0.000**
	Within Groups	373.585	395	0.946		
	Total	406.078	399			
ระดับการศึกษา	Between Groups	21.109	4	5.277	20.291	0.000**
	Within Groups	102.731	395	0.260		
	Total	123.840	399			
สถานภาพ	Between Groups	31.549	4	7.887	35.625	0.000**
	Within Groups	87.451	395	0.221		
	Total	119.000	399			
เงินเดือน/ค่าตอบแทน	Between Groups	55.131	4	13.783	12.263	0.000**
	Within Groups	443.947	395	1.124		
	Total	499.078	399			
อายุการทำงาน	Between Groups	115.150	4	28.788	25.390	0.000**
	Within Groups	447.850	395	1.134		
	Total	563.000	399			
ระดับตำแหน่ง	Between Groups	262.960	4	65.740	14.414	0.000**
	Within Groups	1801.478	395	4.561		
	Total	2064.438	399			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ One-Way ANOVA พบว่า ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน/ค่าตอบแทน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.26 คุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

เพศ	N	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	139	4.62	0.69	-2.82	0.005
หญิง	261	4.80	0.39		

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการธุรการเพศชายและเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า t เท่ากับ -2.82 และค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .005 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามกลุ่มอายุ (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

อายุ	21-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
21-30 ปี	4.83	4.78	4.80	3.90
31-40 ปี	*	4.78	4.80	3.90
41-50 ปี	*	-	4.80	3.90
51 ปีขึ้นไป	*	*	*	3.90

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยในแนวทแยงคือค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุ

เครื่องหมาย * แสดงว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามกลุ่มอายุ ดังนี้

1. กลุ่มอายุ 21–30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป พบว่ากลุ่มอายุ 21–30 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ ($\bar{X}$ = 4.83) สูงกว่ากลุ่มอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 3.90) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
2. กลุ่มอายุ 31–40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ยของกลุ่ม 31–40 ปี อยู่ที่ $\bar{X}$ = 4.78 ซึ่งสูงกว่ากลุ่ม 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 3.90) อย่างมีนัยสำคัญ
3. กลุ่มอายุ 41–50 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป กลุ่มอายุ 41–50 ปี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจ $\bar{X}$ = 4.80 ซึ่งสูงกว่ากลุ่ม 51 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญ
4. กลุ่มอายุ 21–30 ปี, 31–40 ปี และ 41–50 ปี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกัน

ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามระดับการศึกษา (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.45	4.77	4.56
ปริญญาตรี	*	4.77	4.56
สูงกว่าปริญญาตรี	-	*	4.56

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยในแนวทแยงคือค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับการศึกษา

เครื่องหมาย * แสดงว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

1. กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจอยู่ที่ 4.45 ซึ่งต่ำกว่ากลุ่มที่มีวุฒิปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.77) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
2. กลุ่มปริญญาตรีมีแรงจูงใจสูงกว่าทุกกลุ่ม แต่เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X}$ = 4.56) ก็ยังพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
3. ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับกลุ่มสูงกว่าปริญญาตรี ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ จำแนกตามสถานภาพสมรส (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

สถานภาพสมรส	โสด	สมรส	หย่า/หม้าย
โสด	4.92	4.43	4.0
สมรส	*	4.43	4.0
หย่า/หม้าย	*	*	4.0

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยในแนวทแยงคือค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มสถานภาพสมรส

เครื่องหมาย * แสดงว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ จำแนกตามสถานภาพสมรส ดังนี้

1. กลุ่มข้าราชการที่มีสถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มสมรสและกลุ่มหย่า/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)
2. ค่าเฉลี่ยของกลุ่มโสดอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.92$) สะท้อนถึงความมุ่งมั่นและแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคคลในช่วงที่ยังไม่มีการะครอบครัว
3. กลุ่มที่มีสถานภาพสมรสและหย่า/หม้าย มีระดับแรงจูงใจใกล้เคียงกันและไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการธุรการ จำแนกตามเงินเดือน (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

ระดับเงินเดือน	ต่ำกว่า 15,000 บาท	15,001–20,000 บาท	20,001–25,000 บาท	มากกว่า 25,000 บาท
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.8	4.63	4.86	4.82
15,001–20,000 บาท	*	4.63	4.86	4.82
20,001–25,000 บาท	*	-	4.86	4.82
มากกว่า 25,000 บาท	*	-	-	4.82

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยในแนวทแยงคือค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มระดับเงินเดือน

เครื่องหมาย * แสดงว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มรายได้ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีแรงจูงใจต่ำกว่าทุกกลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

1. กลุ่มข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.8$) สะท้อนถึงความรู้สึกขาดความมั่นคงหรือแรงเสริมในการพัฒนา
2. กลุ่มที่มีเงินเดือนสูงกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยแรงจูงใจใกล้เคียงกัน และไม่พบความแตกต่างทางสถิติระหว่างกัน
3. กลุ่มที่มีเงินเดือนมากกว่า 25,000 บาท มีแรงจูงใจสูงสุด ซึ่งอาจเนื่องจากความมั่นคงทางการเงินและโอกาสก้าวหน้าในสายงานที่ชัดเจน

ตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามอายุการทำงาน (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

อายุการทำงาน	น้อยกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	มากกว่า 15 ปี
น้อยกว่า 5 ปี	4.87	4.8	4.78	4.71
5-10 ปี	*	4.8	4.78	4.71
11-15 ปี	*	-	4.78	4.71
มากกว่า 15 ปี	*	-	-	4.71

หมายเหตุ ค่าเฉลี่ยในแนวทแยงคือค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มอายุการทำงาน

เครื่องหมาย * แสดงว่าความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่าแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างกลุ่มอายุการทำงานบางคู่ โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจต่ำกว่าทุกกลุ่มที่มีอายุงานมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญ ($p < .05$)

1. กลุ่มข้าราชการธุรการที่มีอายุน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจต่ำที่สุด ($\bar{X} = 4.71$) ซึ่งอาจเกิดจากประสบการณ์น้อย ความไม่มั่นใจในบทบาทหน้าที่ หรือโอกาสในการเติบโตที่ยังไม่ชัดเจน
2. กลุ่มที่มีอายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจสูงใกล้เคียงกัน และไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญระหว่างกัน

ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแรงงูใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฯ จำแนกตามระดับตำแหน่ง (ด้วยวิธี Least Significant Difference)

ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน	ชำนาญงาน	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	อำนวยการระดับต้น
ปฏิบัติงาน	4.67	4.84	-	-	-	-
ชำนาญงาน	*	4.84	-	-	-	-
ปฏิบัติการ	*	*	nan	-	-	-
ชำนาญการ	*	*	*	nan	-	-
ชำนาญการพิเศษ	*	*	*	*	nan	-
อำนวยการระดับต้น	*	*	*	*	*	nan

หมายเหตุ ตัวเลขแสดงค่าเฉลี่ยแรงงูใจของกลุ่มที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เครื่องหมาย * หมายถึงไม่จำเป็นต้องเปรียบเทียบซ้ำ

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ข้าราชการธุรการในแต่ละระดับตำแหน่งมีระดับแรงงูใจในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในบางคู่เปรียบเทียบ โดยเฉพาะระหว่างกลุ่มระดับตำแหน่งที่อยู่ในสายปฏิบัติ (เช่น ระดับปฏิบัติงาน และระดับปฏิบัติการ) กับกลุ่มที่มีตำแหน่งสูงขึ้นหรือมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมากขึ้น เช่น ระดับชำนาญงาน ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

1. กลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจต่ำกว่ากลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน, ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และประเภทวิชาการระดับชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2. กลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไปชำนาญงาน มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่ากลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน และประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญ

3. กลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ มีค่าเฉลี่ยแรงงูใจสูงกว่ากลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน, ประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ และประเภทวิชาการระดับชำนาญงาน อย่างชัดเจน

4. กลุ่มข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ และข้าราชการธุรการที่มีระดับตำแหน่งประเภทวิชาการระดับอำนวยการระดับต้น มีค่าเฉลี่ยแรงงใจค่อนข้างสูง แต่ไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจากกลุ่มอื่นในบางคู่เปรียบเทียบ

4.3.2 ปัจจัยงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_0 ปัจจัยงใจไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_1 ปัจจัยงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.33 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยงใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Correlations						
	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1					
X1	-0.010	1				
X2	-0.095	.839**	1			
X3	-.212**	.779**	.811**	1		
X4	.271**	.434**	.392**	.153**	1	
X5	.151**	.726**	.720**	.624**	.481**	1

หมายเหตุ ตัวแปร : การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Y) ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X1) ด้านลักษณะงานที่ทำ (X2) ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ (X3) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X4) และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (X5)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.33 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ระหว่าง -0.212 – 0.839 มีค่าไม่เกิน 1.00 ซึ่งมีค่าสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และแบบผกผัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model Summary								
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0.459	0.211	0.201	0.47272	0.211	21.033	5	394	0.000**

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ : ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.34 ค่า R เท่ากับ 0.459 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งมีค่าขนาดความสัมพันธ์ร้อยละ 45.90 และค่า R^2 เท่ากับ 0.211 ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งสามารถใช้พยากรณ์ได้ร้อยละ 21.10

ตารางที่ 4.35 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยจิตใจ และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	23.501	5	4.700	21.033	0.000**
Residual	88.044	394	0.223		
Total	111.544	399			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000** ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยจิตใจ และการพัฒนาศักยภาพ
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.639	0.266		13.695	0.000**
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X1)	0.112	0.071	0.148	1.574	0.116
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ (X2)	-0.176	0.071	-0.243	-2.493	0.013*
3. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ (X3)	-0.295	0.066	-0.392	-4.433	0.000**
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X4)	0.219	0.068	0.182	3.202	0.001**
5. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (X5)	0.348	0.066	0.376	5.286	0.000**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่ถดถอยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (X5) (Beta = 0.376) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X4) (Beta = 0.181) ด้านลักษณะงานที่ทำ (X2) (Beta = -0.243) และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ (X3) (Beta = -0.392) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = (0.376)X_5 + (0.181)X_4 + (-0.243)X_2 + (-0.392)X_3$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 3.639 + (0.348)X_5 + (0.219)X_4 + (-0.176)X_2 + (-0.295)X_3$$

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถเขียนอธิบายได้ ดังนี้ ปัจจัยจิตใจ ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.376 หน่วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น

0.181 หน่วย ด้านลักษณะงานที่ทำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ลดลง 0.243 หน่วย และด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ลดลง 0.392 หน่วย

สามารถสรุปสมมติฐานได้ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

4.3.3 ปัจจัยคำจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_0 ปัจจัยคำจูงในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_1 ปัจจัยคำจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.37 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยคำจูงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

	Correlations					
	Y	X1	X2	X3	X4	X5
Y	1					
X1	.245**	1				
X2	.351**	.261**	1			
X3	.486**	.503**	.442**	1		
X4	.478**	.319**	.837**	.353**	1	
X5	.283**	.603**	.212**	.446**	.196**	1

หมายเหตุ ตัวแปร: การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Y) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) ด้านความสมดุลในการทำงาน (X2) ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง (X3) ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (X4) และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.37 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาวិเคราะห์

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.196 – 0.837 มีค่าไม่เกิน 1.00 ซึ่งมีค่าสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยคำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model Summary								
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
0.634	0.402	0.394	0.41149	0.402	52.954	5	394	0.000**

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ : ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.38 ค่า R เท่ากับ 0.634 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยคำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งมีค่าขนาดความสัมพันธ์ร้อยละ 63.40 และค่า R^2 เท่ากับ 0.402 ปัจจัยจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งสามารถใช้พยากรณ์ได้ร้อยละ 40.20

ตารางที่ 4.39 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยคำจุนในการทำงาน และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	44.831	5	8.966	52.954	0.000**
Residual	66.713	394	0.169		
Total	111.544	399			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยคำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000** ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปัจจัยคำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยคำจูงในการทำงาน และการพัฒนา ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	
(Constant)	1.999	0.215		9.308 0.000**
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1)	-0.190	0.056	-0.181	-3.407 0.001**
2. ด้านความสมดุลในการทำงาน (X2)	-0.346	0.064	-0.410	-5.435 0.000**
3. ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง (X3)	0.486	0.054	0.450	9.029 0.000**
4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (X4)	0.543	0.058	0.692	9.432 0.000**
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5)	0.122	0.043	0.142	2.844 0.005**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยคำจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่ถดถอยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน (X4) (Beta = 0.692) ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง (X3) (Beta = 0.450) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X5) (Beta = 0.142) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X1) (Beta = -0.181) และด้านความสมดุลในการทำงาน (X2) (Beta = -0.410) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = (0.692)X_4 + (0.450)X_3 + (0.142)X_5 + (-0.181)X_1 + (-0.410)X_2$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.999 + (0.543)X_4 + (0.486)X_3 + (0.122)X_5 + (-0.190)X_1 + (-0.346)X_2$$

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถเขียนอธิบายได้ ดังนี้ ปัจจัยคำจูงในการทำงาน ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.692 หน่วย ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ

ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.450 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ลดลง 0.181 หน่วย และด้านความสมดุลในการทำงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ลดลง 0.410 หน่วย

สามารถสรุปสมมติฐานได้ดังนี้ ปัจจัยค่าจ้างในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

4.3.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_0 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

H_1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.41 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Correlations				
	Y	X1	X2	X3
Y	1			
X1	.526**	1		
X2	.499**	.735**	1	
X3	.545**	.815**	.720**	1

หมายเหตุ ตัวแปร: การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน (Y) ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร (X1) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) และด้านนโยบาย วัสดุภัณฑ์ พันธกิจขององค์กร (X3)

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.41 ค่าสหสัมพันธ์ Pearson ของตัวแปรที่ใช้ทดสอบในสมมติฐาน เพื่อทำการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษาวิจัยพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.499 – 0.815 มีค่าไม่เกิน 1.00 ซึ่งมีค่าสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model Summary								
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics F Change	df1	df2	Sig. F Change
0.574	0.329	0.324	0.43474	0.329	64.728	3	396	0.000**

หมายเหตุ ตัวแปรอิสระ : ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.42 ค่า R เท่ากับ 0.574 แสดงให้เห็นว่าปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งมีค่าขนาดความสัมพันธ์ร้อยละ 57.40 และค่า R^2 เท่ากับ 0.329 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งสามารถใช้พยากรณ์ได้ร้อยละ 32.90

ตารางที่ 4.43 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36.701	3	12.234	64.728	0.000**
Residual	74.844	396	0.189		
Total	111.544	399			

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.000**

ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยระหว่างปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	Unstandardized	Standardized		
	Coefficients	Coefficients		
	B	Beta		
(Constant)	2.235	0.181	12.332	0.000**
1. ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร (X1)	0.146	0.066	2.195	0.029*
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2)	0.148	0.056	2.645	0.009**
3. ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (X3)	0.271	0.070	3.848	0.000**

หมายเหตุ ** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 และ 0.05 ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เมื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยที่ถดถอยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (X3) (Beta = 0.287) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) (Beta = 0.169) และด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร (X1) (Beta = -0.168) ตามลำดับ ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = (0.287)X_3 + (0.169)X_2 + (0.168)X_1$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 2.235 + (0.271)X_3 + (0.148)X_2 + (0.146)X_1$$

จากค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าว สามารถเขียนอธิบายได้ ดังนี้ ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนา

ศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.287 หน่วย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.169 หน่วย และด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพิ่มขึ้น 0.168 หน่วย

สามารถสรุปสมมติฐานได้ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรในการทำงาน ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ตารางที่ 4.45 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ยอมรับสมมติฐาน
1. เพศ	ยอมรับสมมติฐาน
2. อายุ	ยอมรับสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษา	ยอมรับสมมติฐาน
4. สถานภาพ	ยอมรับสมมติฐาน
5. เงินเดือน/ค่าตอบแทน	ยอมรับสมมติฐาน
6. อายุการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
7. ระดับตำแหน่งงาน	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน, ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพ	ยอมรับสมมติฐาน
1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำ	ยอมรับสมมติฐาน
3. ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ	ยอมรับสมมติฐาน
4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ	ยอมรับสมมติฐาน

ตารางที่ 4.45 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพฯ	ยอมรับสมมติฐาน
1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านความสมดุลในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง	ยอมรับสมมติฐาน
4. ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ยอมรับสมมติฐาน
ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพฯ	ยอมรับสมมติฐาน
1. ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร	ยอมรับสมมติฐาน
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ยอมรับสมมติฐาน
3. ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร	ยอมรับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยดังกล่าวกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยมีเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

การดำเนินการวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 400 คน ผ่านแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลเบื้องต้น รวมถึงการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านปัจจัยแรงจูงใจภายใน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยกย่องนับถือ และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจุนภายนอก เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และค่าตอบแทนที่เหมาะสม

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค่าจุนในการทำงานมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างชัดเจน อันนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางในการพัฒนานโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เน้นการเสริมสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร

ดังนั้น ในส่วนถัดไปจะเป็นการอภิปรายผลการวิจัยโดยเปรียบเทียบกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นความเชื่อมโยงและแนวทางการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ ปัจจัยที่ส่งผล และความสัมพันธระหว่างแรงจูงใจกับการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 63.25) อายุระหว่าง 41-50 ปี (ร้อยละ 37) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 69) สถานภาพโสด (ร้อยละ 57.50) รายได้เฉลี่ย 30,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 35.75) อายุงาน 6-10 ปี (ร้อยละ 45.50) และระดับตำแหน่งส่วนใหญ่เป็นประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน (ร้อยละ 29.75) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบประชากรที่หลากหลายและอยู่ในวัยทำงานที่มีศักยภาพสูง

5.1.2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นรวมของข้าราชการต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.531) แสดงว่าข้าราชการส่วนใหญ่มีการรับรู้ในเชิงบวกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สามารถอธิบายได้ดังนี้

5.1.2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.439) ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 1 แสดงว่า ข้าราชการให้ความสำคัญต่อความรู้สึกถึงความสำเร็จเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ระบุว่า Achievement เป็นหนึ่งในปัจจัยกระตุ้นที่สำคัญซึ่งมีผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจภายในของบุคลากร

5.1.2.2 ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.572) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 2 สะท้อนให้เห็นว่าข้าราชการมีความต้องการได้รับการยอมรับหรือการยกย่องจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงาน ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจและความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน

5.1.2.3 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.698) อยู่ในระดับมากเป็นอันดับ 3 สะท้อนว่าข้าราชการตระหนักถึงโอกาสความก้าวหน้า ในสายอาชีพ และมองว่าโอกาสในการเติบโตด้านตำแหน่งหรือบทบาทหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่สำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพ

5.1.2.4 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.731) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 4 หมายถึงลักษณะของงานที่ข้าราชการทำ เช่น งานที่มีความหลากหลาย ความท้าทาย หรือความสำคัญของบทบาทงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจของตน

5.1.2.5 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.704) อยู่ในระดับมากเช่นกัน แต่เป็นอันดับสุดท้ายของรายการ แสดงว่าข้าราชการบางส่วนอาจยังรู้สึก ไม่เต็มທີ່กับความรับผิดชอบที่ได้รับ หรืออาจยังไม่ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายหรือมีอิสระในการตัดสินใจมากเพียงพอ

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี โดยเฉพาะในด้านความสำเร็จในงานและการได้รับการยอมรับ ซึ่งเป็นแรงผลักดันสำคัญต่อข้าราชการ ทั้งนี้ ข้อมูลยังสะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการพัฒนาระบบงานและการมอบหมายภารกิจ เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในด้านความรับผิดชอบ และสนับสนุนโอกาสความก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ ผลการประเมินยังสอดคล้องกับ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory ที่ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ และโอกาสความก้าวหน้า เป็นแรงจูงใจที่ส่งเสริมความพึงพอใจในการทำงานและนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างยั่งยืน

5.1.3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นรวมของข้าราชการต่อปัจจัยค้ำจุนในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.426) แสดงให้เห็นว่าข้าราชการ มีการรับรู้ในเชิงบวกต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเชื่อว่าปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยสามารถอภิปรายผลแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.3.1 ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.490) ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการให้ความสำคัญต่อความมั่นคงในอาชีพการงาน ซึ่งสะท้อนความคาดหวังในการทำงานระยะยาวและความรู้สึกปลอดภัยในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงนี้ถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการรักษาขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน

5.1.3.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.619) อยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับ 2 สะท้อนว่าบรรยากาศในการทำงานที่เอื้ออาทรและมีความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่ข้าราชการเห็นว่าสำคัญ และเป็นตัวช่วยลดความเครียดในงาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน และสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน

5.1.3.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.506) อยู่ในระดับมาก และเป็นอันดับ 3 แสดงว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการในภาพรวม เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง วันลาหยุด และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ แม้อาจไม่ใช่ปัจจัยกระตุ้นโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบสำคัญในการคงรักษาความพึงพอใจในงาน

5.1.3.4 ด้านความสมดุลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.627) อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับ 4 หมายถึงความสามารถในการจัดการชีวิตส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสะท้อนถึงการมีเวลาพักผ่อน การจัดตารางงานที่ยืดหยุ่น หรือการไม่เกิดความเครียดสะสมจากปริมาณงานที่มากเกินไป

5.1.3.5 ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.674) อยู่ในระดับมาก เช่นกัน แต่เป็นอันดับสุดท้าย แสดงว่าข้าราชการอาจยังมีข้อจำกัดในการเลือกเวลา สถานที่ หรือวิธีการทำงานที่เหมาะสมกับตนเอง เช่น การทำงานแบบ Hybrid หรือ Work-from-home ที่อาจยังไม่แพร่หลายในระบบราชการ

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นในเชิงบวกต่อปัจจัยคำจูงในการทำงานทุกด้าน โดยเฉพาะด้านความมั่นคงของอาชีพและความสัมพันธ์ในองค์กร ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิด Herzberg's Motivation-Hygiene Theory ที่ระบุว่า ปัจจัยคำจูง (Hygiene Factors) แม้จะไม่ทำให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดปัจจัยเหล่านี้ อาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

การดูแลเรื่องค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ในองค์กร และความมั่นคงของตำแหน่งอย่างต่อเนื่องจึงเป็นสิ่งที่หน่วยงานควรให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างพื้นฐานในการพัฒนาแรงจูงใจเชิงบวกต่อไป

5.1.4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

จากผลการวิเคราะห์ พบว่า ระดับความคิดเห็นรวมของข้าราชการต่อปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.540) แสดงถึงทัศนคติในเชิงบวกต่อวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งถือเป็นบริบทแวดล้อมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1.4.1 ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.560) ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด และเป็นอันดับ 1 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของนโยบายองค์กร วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานในการขับเคลื่อนภารกิจอย่างมีเป้าหมายชัดเจน ถือเป็นแนวทางที่สร้างความชัดเจนด้านทิศทางการดำเนินงาน และส่งเสริมความรู้สึกร่วมกันในการพัฒนาองค์กร

5.1.4.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.603) อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 2 สะท้อนว่าข้าราชการมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ความสะอาด และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่เอื้อต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

5.1.4.3 ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.608) อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน และเป็นอันดับ 3 แสดงว่าข้าราชการมีมุมมองที่ดีต่อวัฒนธรรมที่หล่อหลอมอยู่ในองค์กร เช่น การทำงานเป็นทีม ความโปร่งใส ความมีวินัย หรือวัฒนธรรมการเรียนรู้ ซึ่งถือเป็นกรอบพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก

ผลการวิเคราะห์ชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการมีระดับความคิดเห็นในเชิงบวกสูงมากต่อองค์ประกอบต่าง ๆ ของวัฒนธรรมองค์กร โดยเฉพาะในด้าน นโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่าองค์กรมีการสื่อสารเป้าหมายและพันธกิจได้ชัดเจน ทำให้บุคลากรสามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron and Quinn (2006) ที่ระบุว่า วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและมีทิศทางชัดเจนช่วยส่งเสริมแรงจูงใจ การยอมรับค่านิยมร่วม และความผูกพันในองค์กร อันเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรและการบรรลุผลสำเร็จขององค์กรโดยรวม

ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรให้คงความเข้มแข็ง มีความชัดเจน และสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่หน่วยงานควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างความยั่งยืนในการบริหารงานภาครัฐ

5.1.5 การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ระดับความคิดเห็นรวมของข้าราชการต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.529) สะท้อนว่าข้าราชการมีทัศนคติเชิงบวกอย่างมากต่อประเด็นด้านค่าตอบแทน ความเป็นธรรม และสิทธิประโยชน์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพของตน โดยสามารถอภิปรายผลแยกเป็นรายข้อได้ดังนี้

5.1.5.1 ประเด็นท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.78$, S.D. = 0.473) ได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 1 ของรายการ สะท้อนว่าข้าราชการมีความพึงพอใจอย่างยิ่งต่อกระบวนการพิจารณาขึ้นเงินเดือน การจัดสรรสวัสดิการ และระบบบริหารค่าตอบแทนขององค์กรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีเกณฑ์ที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้เกิดความไว้วางใจและความรู้สึกมั่นคงในสายงาน

5.1.5.2 ประเด็นท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับบุคลากรในสายอาชีพอื่น ๆ ที่มีวุฒิการศึกษาเหมือนท่าน ($\bar{X} = 4.66$, S.D. = 0.626) อยู่ในระดับมากที่สุด และเป็นอันดับ 2 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการตระหนักถึงคุณค่าของผลตอบแทนที่ได้รับ และรู้สึกว่าได้ผลตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นในระดับการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ความรู้สึกนี้ส่งผลต่อทัศนคติในเชิงบวกและแรงจูงใจในการรักษาความสามารถของตนให้สอดคล้องกับมาตรฐานขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ข้าราชการมีความพึงพอใจอย่างสูงต่อปัจจัยด้านผลตอบแทนและความเป็นธรรม ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในภาคราชการที่โครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการถูกกำหนดโดยระเบียบราชการ การที่ข้าราชการรับรู้ถึงความเป็นธรรมในระบบดังกล่าวสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในหน่วยงาน และส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการทำงาน การพัฒนาทักษะ และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ข้อมูลนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า ความเป็นธรรมและผลตอบแทนเป็นปัจจัยจำจุน (Hygiene Factors) ที่แม้จะไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น การเสริมสร้างความโปร่งใสและความเหมาะสมในการบริหารค่าตอบแทนจึงเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนข้าราชการให้มีความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างยั่งยืน

5.1.6 การทดสอบสมมติฐาน

5.1.6.1 สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD) พบว่า ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้/เงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในหลายคู่เปรียบเทียบพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างชัดเจน ซึ่งสะท้อนว่า ลักษณะส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจที่แต่ละบุคคลรับรู้และแสดงออก เช่น กลุ่มที่มีระดับตำแหน่งสูง หรือมีรายได้สูงกว่า มีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ กลุ่มเพศหญิงมีแรงจูงใจสูงกว่าเพศชาย

ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานที่ 1 ว่าข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจริง

5.1.6.2 สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการได้รับแรงจูงใจจากงานที่ทำมากขึ้น ก็มีแนวโน้มที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองในหน้าที่การงานมากขึ้นตามไปด้วย

องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ $\bar{X} = 3.83$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.531 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ

ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ($\bar{X} = 3.84$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) สะท้อนให้เห็นว่า แม้ความรับผิดชอบจะเป็นภาระ แต่ยังถือเป็นสิ่งที่ยอมรับได้ และเป็นแรงผลักดันหนึ่งที่ส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกว่ามีบทบาทสำคัญในองค์กรส่วนความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = 3.81$) แสดงให้เห็นว่าโอกาสเลื่อนตำแหน่งหรือเติบโตในหน้าที่ ยังคงเป็นแรงผลักดันที่ชัดเจนต่อการพัฒนาศักยภาพ

2. ปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการได้รับการสนับสนุนด้านปัจจัยแวดล้อมที่เหมาะสมก็จะส่งผลให้มีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

องค์ประกอบของปัจจัยคำจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ $\bar{X} = 4.14$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. = 0.426 ซึ่งอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ

ในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่ได้รับคะแนนสูงสุด คือด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.54$) ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.25$) และค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.01$) สะท้อนให้เห็นว่า การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มั่นคง เป็นธรรม และเกื้อหนุน ส่งผลโดยตรงต่อระดับแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร

3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร จากผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วย (Pearson's Correlation Coefficient) พบว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 กับ แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานอย่างเหมาะสม จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในที่กระตุ้นให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของตนอย่างต่อเนื่อง

การประเมินความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อ วัฒนธรรมองค์กร แสดงผลในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.540) โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร

ดังนั้นจึง ยอมรับสมมติฐานที่ 2 ว่าปัจจัยจูงใจในการทำงาน ปัจจัยคำจูงในการทำงาน และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้/เงินเดือน อายุการทำงาน และระดับตำแหน่ง มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยในหลายคู่เปรียบเทียบผ่านการวิเคราะห์แบบรายคู่ (LSD) พบว่าค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจระหว่างกลุ่มมีความแตกต่างอย่างชัดเจน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญญรัตน์ วิเศษสุวรรณภูมิ (2566) ซึ่งศึกษาพฤติกรรมแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการในกระทรวงยุติธรรม พบว่า กลุ่มข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า ระดับตำแหน่งสูงกว่า และอายุงานมากกว่ามีแรงจูงใจสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ สะท้อนถึงบทบาทของฐานะทางอาชีพและประสบการณ์ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ มานพ ศรีภักดี (2567) ศึกษาความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการจังหวัดภาคเหนือ โดยวิเคราะห์ตามเพศและสถานภาพสมรส พบว่า บุคลากรเพศหญิงและกลุ่มโสดมีแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลในงานวิจัยนี้ที่พบว่าเพศหญิงและกลุ่มโสดมีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจสูงกว่ากลุ่มอื่น

ขณะเดียวกัน จิราภรณ์ เตชะสุรัตน์ (2566) ทำวิจัยในกลุ่มพนักงานราชการระดับต้น พบว่า กลุ่มที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโทมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทั้งในแง่ความก้าวหน้าและการได้รับโอกาส ส่งผลให้ความแตกต่างทางการศึกษามีผลต่อระดับแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยปัจจุบันที่พบว่าผู้ที่มีวุฒิสองมีแรงจูงใจสูงกว่าผู้มีวุฒิต่ำ

โดยสรุป ข้อมูลจากการวิเคราะห์ทางสถิติและการเปรียบเทียบกับงานวิจัยอื่นๆ สนับสนุนให้ยอมรับสมมติฐานที่ว่า ข้าราชการที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ การเข้าใจและนำคุณลักษณะเหล่านี้ไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนา จะช่วยส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจที่ตรงกับความต้องการของแต่ละกลุ่มบุคคลในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 พบว่า ตัวแปรอิสระบางด้านมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ดังนี้

ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ (X5) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.376 และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ($p = .000$) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ก็ยังมีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของตนเองมากขึ้นตามไปด้วย โดยสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ระบุว่า “การยอมรับ” เป็นหนึ่งในปัจจัยจูงใจ (Motivators) ที่ช่วยสร้างความพึงพอใจในการทำงานและก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงบวกในการพัฒนาตนเอง

ด้านความสำเร็จในการทำงาน (X4) มีค่า Beta เท่ากับ 0.182 ($p = .001$) บ่งชี้ว่าข้าราชการที่รู้สึกว่าคุณภาพตนเองสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีแนวโน้มที่จะพัฒนาแนวทางการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร เพ็งมาก (2566) ที่ศึกษาพนักงานในองค์กรภาครัฐและพบว่า การได้รับโอกาสให้แสดงศักยภาพและการประเมินผลสำเร็จที่ชัดเจนมีผลโดยตรงต่อความตั้งใจในการพัฒนาตนเอง

ด้านลักษณะงานที่ทำ (X2) และ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ (X3) กลับพบว่ามีความสัมพันธ์ในทางลบ โดยเฉพาะ X3 ($\text{Beta} = -0.392$, $p = .000$) แสดงให้เห็นว่าเมื่อข้าราชการรู้สึกว่าคุณภาพตนเองต้องแบกรับความรับผิดชอบในระดับสูง โดยไม่ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ อาจส่งผลต่อการลดทอนแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ ซึ่งสนับสนุนผลการศึกษาโดย Prasit et al. (2023) ที่พบว่าการมอบหมายงานโดยไม่มีทรัพยากรหรือเวลาที่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดความเครียดและลดความตั้งใจในการพัฒนางาน

สำหรับ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (X1) ไม่พบว่ามีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญ ($p = .116$) อาจเนื่องมาจากลักษณะงานราชการที่มีเส้นทางความก้าวหน้าแบบขั้นบันไดและระยะเวลาการเลื่อนตำแหน่งถูกกำหนดชัดเจน ทำให้โอกาสในการเลื่อนขั้นไม่ใช่แรงจูงใจในระยะสั้น ซึ่งตรงกับข้อค้นพบของงานวิจัยโดย ณัฐพงศ์ ปัญญาสุวรรณ (2567) ที่ระบุว่าโครงสร้างราชการที่มีความตายตัวในเส้นทางอาชีพเป็นข้อจำกัดต่อการสร้างแรงจูงใจระยะสั้น

5.2.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยคำจูนมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาผลของปัจจัยคำจูนในการทำงานต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัว ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความสมดุลในการทำงาน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

โดยเฉพาะด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐาน (Beta) สูงที่สุดเท่ากับ 0.692 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อข้าราชการมีอิสระในการจัดสรรเวลา สถานที่ หรือวิธีการทำงาน ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองเพิ่มขึ้น เนื่องจากความยืดหยุ่นเอื้อต่อความสมดุลชีวิต-งาน และลดความเครียดจากโครงสร้างงานแบบตายตัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Demerouti et al. (2001) ใน Job Demands-Resources Model ที่ระบุว่าทรัพยากรงาน (job resources) เช่น ความยืดหยุ่น มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจเชิงบวกในระยะยาว

ในขณะเดียวกัน ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง ก็แสดงอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ($\text{Beta} = 0.450$) โดยสะท้อนว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ถึงความมั่นคงในตำแหน่งและอนาคต

ในการทำงาน ย่อมเพิ่มความมั่นใจและกล้าแสดงออกถึงศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิศมัย สุขสถิตย์ (2566) ที่พบว่า ความมั่นคงในอาชีพเป็นหนึ่งในแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นการเรียนรู้และพัฒนาในกลุ่มข้าราชการฝ่ายบริหารระดับต้น

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($Beta = 0.142$) แม้จะมีค่าน้อยกว่าปัจจัยอื่น แต่ยังมีอิทธิพลในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของมิตรภาพและความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งสนับสนุนแนวคิดของ Herzberg (1959) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นหนึ่งในปัจจัยด้าน Hygiene ที่แม้ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงาน และลดการต่อต้านหรือการลาออกจากงาน

อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความสมดุลในการทำงาน กลับมีค่าสัมประสิทธิ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ($Beta = -0.181$ และ -0.410 ตามลำดับ) สะท้อนว่าข้าราชการบางส่วนอาจรับรู้วาระบบค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอเทียบกับปริมาณงานหรือความรับผิดชอบ และการขาดสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับงานส่งผลให้เกิดความเหนื่อยล้า และลดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง ผลการวิเคราะห์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาภรณ์ สายสว่าง (2565) ที่พบว่า การรับรู้ค่าตอบแทนไม่เป็นธรรม และการขาดเวลาให้ชีวิตส่วนตัว เป็นปัจจัยหลักที่ลดความตั้งใจในการเพิ่มพูนศักยภาพในกลุ่มข้าราชการสายสนับสนุน

นอกจากนี้ การศึกษาโดย Kornkaew and Piboonrungsroj (2022) ยังยืนยันว่าความยืดหยุ่นในงาน และความมั่นคงในตำแหน่ง คือหัวใจของการรักษาพนักงานในภาครัฐไทย และยังเป็นตัวเร่งแรงจูงใจภายในโดยไม่ต้องพึ่งพาระบบค่าตอบแทนเป็นหลัก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้ อย่างชัดเจน

โดยสรุป ปัจจัยสำคัญในการทำงานมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะในมิติของความยืดหยุ่น ความมั่นคง และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งควรได้รับความสำคัญในการกำหนดนโยบายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานภาครัฐให้มากยิ่งขึ้น

5.2.4 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาว่าปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 หรือไม่ พบว่า ตัวแปรทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร มีอิทธิพลทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

โดยเฉพาะด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์มาตรฐานสูงที่สุด ($Beta = 0.287$, $Sig. = .000$) ซึ่งชี้ให้เห็นว่า เมื่อบุคลากรรับรู้ว่ามีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางขององค์กรมีความชัดเจน สอดคล้องกับบทบาทของตนเอง จะส่งผลโดยตรงต่อความกระตือรือร้น

ในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cameron and Quinn (2006) ที่กล่าวว่า องค์กรที่มีวัฒนธรรมชัดเจนสามารถกำหนดพฤติกรรมที่คาดหวังจากบุคลากรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และช่วยสร้างแรงจูงใจภายในผ่านความรู้สึกมีเป้าหมายร่วมในขณะเดียวกัน ด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X2) ก็มีอิทธิพลในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ (Beta = 0.169, Sig. = .009) โดยแสดงให้เห็นว่าการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสะอาดสบาย ความปลอดภัย ความร่วมมือภายในทีมงาน ล้วนมีส่วนช่วยส่งเสริมแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพได้อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนงานวิจัยของ พิชามญชุ์ จันทรจรัสแสง (2566) ที่พบว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความตั้งใจพัฒนาตนเองของข้าราชการในองค์กรภาครัฐ

ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร (X1) มีอิทธิพลเชิงบวกเช่นกัน (Beta = 0.168, Sig. = .029) แม้จะมีระดับต่ำกว่าองค์ประกอบอื่น แต่ยังคงมีความสำคัญในเชิงสถิติ แสดงว่าแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน ค่านิยมองค์กร และบรรยากาศในที่ทำงานมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเคารพซึ่งกันและกัน และการยอมรับความแตกต่างทางความคิดเห็น ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของ ศิริริภา อารยะเวช (2565) ที่ระบุว่าค่านิยมองค์กรและบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมส่งผลต่อความพร้อมในการพัฒนาทักษะของบุคลากรสายสนับสนุน

นอกจากนี้ ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานศึกษาของ Nanthakumar and Kamarulzaman (2023) ที่พบว่าความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการเรียนรู้ของพนักงานราชการในกลุ่มประเทศ ASEAN โดยเฉพาะในภาครัฐที่มีลักษณะโครงสร้างแบบรวมศูนย์สูง

โดยสรุปสามารถกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทสำคัญต่อแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพ โดยเฉพาะในด้านนโยบายและวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นกรอบแนวทางที่ชัดเจนและสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากร การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรไปในทิศทางที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา จึงเป็นกลยุทธ์ที่ควรนำมาใช้ในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐอย่างยั่งยืน

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 สามารถนำเสนอข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาเชิงนโยบาย เชิงปฏิบัติ และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ส่งเสริมระบบแรงจูงใจภายในอย่างเป็นรูปธรรม

ควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น การกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) การยกย่องชมเชยผลงานอย่างเป็นระบบ และการเปิดโอกาสให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ เพื่อเสริมสร้างความสำเร็จและความภาคภูมิใจในตนเอง

5.3.1.2 พัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม

ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับภาระงาน คุณวุฒิ และความสามารถ เพื่อสร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ และเพิ่มขวัญกำลังใจ

5.3.1.3 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความยืดหยุ่นและมั่นคง

ส่งเสริมการบริหารงานแบบยืดหยุ่น เช่น การจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่น (Flexible Work Hours) การให้โอกาสทำงานทางไกล (Remote Work) เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร พร้อมทั้งเน้นเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพอย่างต่อเนื่อง

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

5.3.2.1 จัดอบรมและพัฒนาศักยภาพอย่างสม่ำเสมอ

ควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) หรือสัมมนา (Seminar) ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ เช่น การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ การคิดเชิงกลยุทธ์ การสื่อสารในองค์กร เพื่อเสริมทักษะและเปิดมุมมองใหม่ ๆ ให้บุคลากร

5.3.2.2 ส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม

ควรสนับสนุนให้เกิดการทำงานแบบทีม การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการยอมรับความแตกต่าง เพื่อสร้างความสามัคคีและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (Sense of Belonging)

5.3.2.3 พัฒนาระบบการประเมินผลและให้รางวัลที่โปร่งใส

ควรปรับปรุงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยเชื่อมโยงกับระบบการให้รางวัลหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

5.3.3.1 ศึกษาตัวแปรเพิ่มเติมที่อาจมีผลต่อแรงจูงใจ เช่น บทบาทของภาวะผู้นำ

การสื่อสารภายในองค์กร หรือสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ เพื่อให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจอย่างรอบด้านยิ่งขึ้น

5.3.3.2 ขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างให้หลากหลาย เช่น การศึกษาเปรียบเทียบข้าราชการในภาคส่วนอื่น ๆ หรือหน่วยงานที่มีขนาดและวัฒนธรรมองค์กรแตกต่างกัน เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้อย่างกว้างขวาง

5.3.3.3 ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) การผสมผสานข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่ลึกซึ้งและหลากหลายมิติ ช่วยให้เข้าใจความรู้สึก แรงจูงใจ และบริบทการทำงานของบุคลากรได้อย่างรอบด้านมากขึ้น



รายการอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1–14.
- กิตติศักดิ์ สุขสว่าง. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่นเขต 1 เขต 1 (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราพร สืบสิงห์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ณัชชา ทรัพย์สิงห์ทอง และวิชาการ เสงษ์ภูิกุล. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์ต่อการคงอยู่ในองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและภาษา*, 9(2), 96–108.
- ธัญญารัตน์ เฟื่องศรี. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญญารัตน์ วิเศษสุวรรณภูมิ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. *วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ปริทัศน์*, 19(1), 101–117.
- ณัฐกุล ภูกลาง. (2561). การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (รายงานการวิจัยบุคลากร). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ณัฐวัฒน์ ภูมิสวัสดิ์. (2565). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ. *วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 12(3), 45–59.
- บุษบา ตันเจริญ. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปริญญ์ คำศรี. (2564). อิทธิพลของปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของพนักงานภาครัฐ. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 20(1), 65–80.
- พรทิพย์ สีนสวัสดิ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านองค์กรกับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานภาครัฐ. *วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ*, 15(2), 89–104.

- ลัดดาวัลย์ สำราญ และคณะ. (2561). การส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายอาชีพของเจ้าหน้าที่ดูแลผู้สูงอายุ. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยธนบุรี*, 12(29), 119–134.
- สุธิดา วงศ์สง่า. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่นในจังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เนตรชนก ดวนใหญ่. (2562). การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในศาลอาญายุคดีจิตัล ประจำปี 2562 (วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. สำนักพิมพ์คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2568). *โครงสร้างสำนักงานอัยการสูงสุด*. <https://www.ago.go.th/aboutus/>.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2565). *รายงานผลการสำรวจแรงงานนอกระบบ พ.ศ. 2565*. สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. (2564). *รายงานภาวะเศรษฐกิจการคลังไทย ไตรมาสที่ 4 ปี 2564*. กระทรวงการคลัง.
- สำนักงานสหประชาชาติ. (2558). *เปลี่ยนแปลงโลกของเรา: วาระการพัฒนาที่ยั่งยืน ค.ศ. 2030*. องค์การสหประชาชาติ.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. W.H. Freeman and Company.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework* (2nd ed.). Jossey-Bass.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative "description of personality": The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(6), 1216–1229. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.59.6.1216>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work* (2nd ed.). John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

- Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations: A synthesis of the research*. Prentice-Hall.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68–78. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.68>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday/Currency.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). McGraw-Hill.
- Swanson, R. A., & Holton, E. F. (2009). *Foundations of human resource development* (2nd ed.). Berrett-Koehler Publishers.
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 agenda for sustainable development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis* (3rd ed.). Harper and Row.

ภาคผนวก ก

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการภาค 5

สำนักงานอัยการภาค 5 เป็นหน่วยงานระดับภาค ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พุทธศักราช 2563 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 15 กันยายน พุทธศักราช 2563 เล่ม 137 ตอนที่ 37ก หน้า 29 – 36 โดยในสำนักงานอัยการภาค 5 มีหน่วยงานภายในทั้งสิ้น 52 หน่วยงาน ประกอบด้วย

1. สำนักงานอัยการภาค 5
2. สำนักงานคดีปกครองเชียงใหม่
3. สำนักงานคดีปราบปรามการทุจริตภาค 5
4. สำนักงานคดีแรงงานภาค 5 (เชียงใหม่)
5. สำนักงานคดีศาลสูงภาค 5 และสำนักงานศาลสูงจังหวัด
 - 5.1 สำนักงานศาลสูงจังหวัดเชียงใหม่
 - 5.2 สำนักงานศาลสูงจังหวัดเชียงราย
 - 5.3 สำนักงานศาลสูงจังหวัดลำปาง
 - 5.4 สำนักงานศาลสูงจังหวัดลำพูน
 - 5.5 สำนักงานศาลสูงจังหวัดพะเยา
 - 5.6 สำนักงานศาลสูงจังหวัดแพร่
 - 5.7 สำนักงานศาลสูงจังหวัดน่าน
 - 5.8 สำนักงานศาลสูงจังหวัดแม่ฮ่องสอน
6. สำนักงานอัยการจังหวัด
 - 6.1 สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงคำ
 - 6.2 สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย
 - 6.3 สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงใหม่
 - 6.4 สำนักงานอัยการจังหวัดเทิง
 - 6.5 สำนักงานอัยการจังหวัดน่าน
 - 6.6 สำนักงานอัยการจังหวัดฝาง
 - 6.7 สำนักงานอัยการจังหวัดพะเยา

- 6.8 สำนักงานอัยการจังหวัดแพร่
- 6.9 สำนักงานอัยการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 6.10 สำนักงานอัยการจังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 6.11 สำนักงานอัยการจังหวัดลำปาง
- 6.12 สำนักงานอัยการจังหวัดลำพูน
- 6.13 สำนักงานอัยการจังหวัดฮอด
- 7. สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด
 - 7.1 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงราย
 - 7.2 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
 - 7.3 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดน่าน
 - 7.4 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพะเยา
 - 7.5 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแพร่
 - 7.6 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแม่ฮ่องสอน
 - 7.7 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำปาง
 - 7.8 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดลำพูน
- 8. สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด
 - 8.1 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดเชียงราย
 - 8.2 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดเชียงราย (สาขาเทิง)
 - 8.3 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่
 - 8.4 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ (สาขาฮอด)
 - 8.5 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดเชียงใหม่ (สาขาฝาง)
 - 8.6 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดน่าน
 - 8.7 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพะเยา

- 8.8 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดพะเยา (สาขาเชียงคำ)
- 8.9 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดแพร่
- 8.10 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 8.11 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดแม่ฮ่องสอน (สาขาแม่สะเรียง)
- 8.12 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดลำปาง
- 8.13 สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี
จังหวัดลำพูน
- 9. สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง
 - 9.1 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงเชียงดาว
 - 9.2 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงเชียงราย
 - 9.3 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงเชียงใหม่
 - 9.4 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงลำปาง
 - 9.5 สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงเวียงป่าเป้า

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้น เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์เป็นภาพรวมในเชิงวิชาการ จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่าน ทำการตอบแบบสอบถามตามข้อเท็จจริง

เพื่อให้ผลการศึกษามีความเชื่อถือได้ และเกิดประโยชน์ด้านการศึกษา จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้โปรดพิจารณาหรือกรอกข้อความให้ตรงกับความเป็นจริง และขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และข้อมูลเหล่านั้นจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อตัวท่าน

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene Factors)

ส่วนที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การ

ส่วนที่ 5 คำถามวัดปัจจัยกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ

☐ หญิง

☐ อื่น ๆ

☐ ชาย

2. อายุของท่าน :

☐ 21-30 ปี

☐ 41-50 ปี

☐ 31-40 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
 ☐ ปริญญาโท
☐ ปริญญาตรี
 ☐ อื่น ๆ

4. สถานภาพสมรส

- ☐ โสด
☐ สมรส
☐ หย่าร้าง/ม้าย

5. เงินเดือน/ค่าตอบแทน

- ☐ ต่ำกว่า10,000 บาท
 ☐ 30,001-40,000 บาท
☐ 10,001-20,000 บาท
 ☐ 40,001-50,000 บาท
☐ 20,001-30,000 บาท
 ☐ 50,001 บาท ขึ้นไป

6. อายุการทำงาน

- ☐ 1-5 ปี
 ☐ 16-20 ปี
☐ 6-10 ปี
 ☐ 21 ปี ขึ้นไป
☐ 11-15 ปี

7. ระดับตำแหน่ง

- ประเภททั่วไป

- ☐ ปฏิบัติงาน
 ☐ อาวุโส
☐ ชำนาญงาน
 ☐ ทักษะพิเศษ

- ประเภทวิชาการ

- ☐ ปฏิบัติการ
 ☐ เชี่ยวชาญ
☐ ชำนาญการ
 ☐ ทรงคุณวุฒิ
☐ ชำนาญการพิเศษ

- ประเภทอำนวยการ

- ☐ อำนวยการระดับต้น
☐ อำนวยการระดับสูง

- ประเภทบริหาร

- ☐ บริหารระดับต้น
☐ บริหารระดับสูง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

ข้อที่	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน						
1	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความท้าทาย					
2	องค์กรของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่					
3	ตำแหน่งงานของท่านปัจจุบันมีโอกาสก้าวหน้าสูง					
4	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีด้วยความยุติธรรม					
ด้านลักษณะงานที่ทำ						
5	งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
6	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ช่วยให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า					
7	งานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจในปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
ด้านความรับผิดชอบในงานที่ทำ						
8	ท่านได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้รับผิดชอบงานที่สำคัญ					
9	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อน					
10	ท่านได้รับมอบหมายปริมาณงานที่เหมาะสมกับตำแหน่ง					
11	ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านความสำเร็จในการทำงาน						
12	ท่านสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จอยู่เสมอ					

ข้อที่	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสำเร็จในการทำงาน (ต่อ)						
13	ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการ ทำงาน ของท่านเองได้					
14	ท่านทุ่มเทการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็ม ความสามารถ					
15	งานที่ท่านได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ					
16	ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ ท่าน รับผิดชอบให้สำเร็จ					
17	ท่านพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ ให้ดีขึ้นเสมอ					
ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ						
18	การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					
19	การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
20	การได้รับคำชมเชยและยอมรับจากผู้รับบริการ					

ส่วนที่ 3 ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน (Hygiene factors)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ						
1	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนของท่านเมื่อเปรียบเทียบกับ บุคลากรในสายอาชีพอื่นๆที่มีวุฒิการศึกษา เหมือนท่าน					
2	ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาขึ้น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ					
3	ท่านคิดว่าสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
ด้านความสมดุลในการทำงาน						
4	ท่านทำงานเสร็จในเวลางาน โดยไม่นำไปทำในเวลา ที่พักผ่อนหรือหลังเลิกงาน					
5	ท่านวางแผนการทำงานเป็นลำดับก่อน-หลังที่จะ ลงมือปฏิบัติงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสมดุลในการทำงาน (ต่อ)						
6	ท่านควบคุมเวลาในการทำงานของท่านให้เป็นไป					
7	ท่านมีเวลาส่วนตัวเพียงพอที่จะดูแลตนเองและ คนในครอบครัว					
ด้านความมั่นคงของอาชีพและตำแหน่ง						
8	ท่านมีความภูมิใจและผูกพันกับองค์กร					
9	ท่านมีหลักประกันของความมั่นคงในการทำงานถึง วัยเกษียณ					
10	ท่านคิดว่าตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง					
11	ท่านมีความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าของตำแหน่ง หรือหน้าที่การงาน					
ด้านความยืดหยุ่นในการทำงาน						
12	ท่านมีเวลาได้พักผ่อนและดูแลสุขภาพอย่าง เหมาะสม					
13	องค์กรมีส่วนช่วยอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับ ระบบปฏิบัติการในการทำงาน ทำให้การทำงาน แบบยืดหยุ่นของท่านเป็นไปด้วยความราบรื่น					
14	ภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับ สุขภาพ ร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย					
15	ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับ ช่วงเวลา ทำงานในแต่ละวัน					
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
16	ท่านคิดว่าเพื่อนร่วมงานมีความเป็นมิตรต่อกัน ให้ความสนับสนุน ให้ความช่วยเหลือสนับสนุนใน การทำงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน						
17	ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและ ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เดียวกัน					
18	องค์กรของท่านจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมพนักงานให้มี โอกาสทำงานร่วมกัน					

ส่วนที่ 4 ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร

ด้านลักษณะของวัฒนธรรมในองค์กร						
1	วัฒนธรรมและบรรยากาศในองค์กร ส่งผลต่อ ความรู้สึกในการทำงาน เช่น ความเครียดในการ ทำงาน เกิดภาวะหมดไฟในการทำงาน รวมถึงการ มีส่วนร่วมในการทำงาน					
2	องค์กรมีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนา ทักษะอย่างต่อเนื่อง					
3	การยอมรับและเคารพในความหลากหลายทาง วัฒนธรรมและประสบการณ์ของพนักงานใน องค์กร					
4	องค์กรส่งเสริมท่านให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจใน องค์กร และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5	ท่านมีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้ อย่างชัดเจน					
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน						
6	สภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่เหมาะสมทำให้ท่าน มีความสุขในการทำงาน					
7	บรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานทำให้ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดีมากขึ้น					
8	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านมี ความปลอดภัยในการทำงาน					

ข้อที่	แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร						
9	ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับและ นโยบายขององค์กรเป็นอย่างดี					
10	องค์กรของท่านมีนโยบายการวางแผนบริหารงาน อย่างชัดเจน					
11	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ					
12	นโยบายและการดำเนินงานของบริษัทนี้มีความ รับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 5 คำถามวัดปัจจัยกับศักยภาพในการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ

การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน						
1	ท่านคิดว่าปัจจัยข้างต้นมีผลต่อแรงจูงใจในการ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 ของท่านมากน้อย เพียงใด					
2	ท่านสามารถนำความรู้และทักษะที่ได้รับจากการ อบรมหรือพัฒนามาประยุกต์ใช้กับการทำงานจริง					

ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามนี้