

## ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL IN ADMINISTRATIVE OFFICE,  
OFFICE OF PROVINCIAL PUBLIC PROSECUTION UNDER OFFICE OF PUBLIC PROSECUTION REGION 7

ดาวรุ่ง หนูรูปงาม\* ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ และ วรณี เนียมหอม

Dowrung Noorooopngam\* Supharuk Aticomsuwan and Wannee Niamhom

สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน  
นครปฐม 73140

Program in Human and Community Resource Development, Faculty of Education and Development Sciences,  
Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Nakhon Pathom 73140, Thailand

\*Corresponding Author: E-mail: dowrung6@yahoo.co.th

รับบทความ 20 สิงหาคม 2565 แก้ไขบทความ 27 ตุลาคม 2565 ตอบรับบทความ 2 พฤศจิกายน 2565 เผยแพร่บทความ ตุลาคม 2566

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 และ 3) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ประชากรที่ศึกษา 152 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple linear Regression Analysis) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Crobach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ ทำงาน มากกว่า 5-10 ปี โดยพบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D = 0.63) การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D = 0.83)

2. ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D = 0.64) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D = 0.74) ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D = 0.70)

3. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**คำสำคัญ:** ปัจจัย, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักงานอัยการภาค 7

### ABSTRACT

The objectives of this research were to 1) examine the level of effectiveness of personnel performance in the Prosecution Office, the Provincial Public Prosecution Office under the Office of Public Prosecution Region 7; 2) examine the level of factors affecting the effectiveness of personnel performance in the Prosecution Office; and 3) examine factors affecting the effectiveness of personnel performance in the Prosecution Office. The study

population consisted of 152 people. The research instrument was a set of questionnaires. The analytical statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation coefficient analysis, and Stepwise multiple linear regression analysis. The reliability was calculated through Cronbach's Alpha Coefficient method.

The results revealed that:

1. Most of the participants were females between the ages of 41 and 50 years old. They held a bachelor's degree, were civil servants, and had work experience of more than 5 - 10 years. These participants rated the overall level of factors affecting the effectiveness of personnel performance at a high level ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D = 0.68). When examining each aspect, colleague relationships reached the highest mean level ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D = 0.63), whereas the training and development aspect had the lowest mean level ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D = 0.83).

2. The effectiveness of personnel performance was overall at a high level ( $x = 3.70$ , S.D = 0.64). When examining each aspect, the performance skills attained the highest mean level ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D = 0.55), whereas English language skills were rated at the lowest mean level ( $\bar{X} = 2.82$ , S.D = 0.70).

3. The factors affecting the effectiveness of personnel performance were at the 0.01 level of significance, consisting of three aspects: colleague relationship, job security, and working environment.

**Keywords:** Factors, Performance Effectiveness, Office of Public Prosecution Region 7

## บทนำ

เนื่องจากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 ได้กำหนดเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรภาครัฐของข้าราชการพลเรือนสามัญ โดยกำหนดให้ส่วนราชการ มีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556 เป็นการเตรียมกำลังคนภาครัฐให้สามารถปฏิบัติให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งเน้นให้ข้าราชการไทยเป็นทั้งคนดี คนเก่ง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ด้วยการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของข้าราชการทุกระดับให้ปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เกิดผลสัมฤทธิ์ คืบหน้า เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณา ข้าราชการ ในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานสมรรถนะ การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดี มีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย และเข้าถึงประชาชน การพัฒนาผู้นำ การเปลี่ยนแปลงทุกระดับ ในหน่วยงานโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้สามารถเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำทีม ผู้นำหน่วยงาน และผู้นำเครือข่าย อีกทั้งการส่งเสริมการพัฒนาคณา ข้าราชการทุกคน ทุกระดับ ให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2560, ออนไลน์)

การวางแผนด้านการพัฒนาบุคลากรถือว่าเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกองค์กรต้องตระหนัก และต้องมีการส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ทั้งการพัฒนาให้เกิดการเรียนรู้จากการศึกษาอบรม แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และทักษะระหว่างกันจากการปฏิบัติงาน ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสำนักงานอัยการภาค 7 ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบในการบริหารราชการแทนสำนักงานอัยการสูงสุด ในการกำกับดูแลการบริหารราชการ การปฏิบัติราชการตามอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด ที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดราชบุรี, นครปฐม, สุพรรณบุรี, กาญจนบุรี, เพชรบุรี, ประจวบคีรีขันธ์, สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร รวม 8 จังหวัด จำนวน 31 สำนักงาน โดยสำนักงานอัยการภาค 7 ได้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เสริมสร้างความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานมาโดยตลอด แต่การพัฒนาบุคลากรขององค์กรก็ยังคงมีปัญหา และอุปสรรคเช่นเดียวกับหน่วยงานภาครัฐอื่น ๆ คือ บุคลากรยังขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในด้านของการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผนในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการวางแผนถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บุคลากรยังขาดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะทำให้งานล่าช้าไม่ได้ประสิทธิภาพเท่าที่ควร และโดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาในด้านของทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งบุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจ เพื่อก้าวตามให้ทันเทคโนโลยี เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีสารสนเทศมีความสำคัญกับ

การดำเนินงานของทุกระดับในองค์กร ซึ่งจากแผนพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ประจำปีพ.ศ. 2562 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ (สพอ.) ของสำนักงานอัยการสูงสุด ได้ทำการวิเคราะห์ในภาพรวมของประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ ที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดทั่วประเทศ ซึ่งมีอยู่ทั้งหมด 9 ภาค รวมทั้งสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการภาค 7 ด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะประสิทธิภาพบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการ สำนักงานจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยในการวิเคราะห์ครั้งนี้วิเคราะห์ถึงสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานเพื่อให้ได้ทราบถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค โดยใช้เครื่องมือ HR SWOT Analysis โดยผลการวิเคราะห์ในภาพรวม พบว่า บุคลากรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหลาย ๆ ด้าน คือ ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารจัดการ และความสามารถในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ขาดทักษะในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ขาดความรู้ในด้านทักษะการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) รวมทั้งในด้านคุณภาพของงาน ผลการวิเคราะห์ พบว่า ยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร ยังต้องมีการเสริมสร้างองค์ความรู้ด้านระบบคุณภาพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังขาดความรู้ และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ ซึ่งจำเป็นต้องใช้ในการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงาน

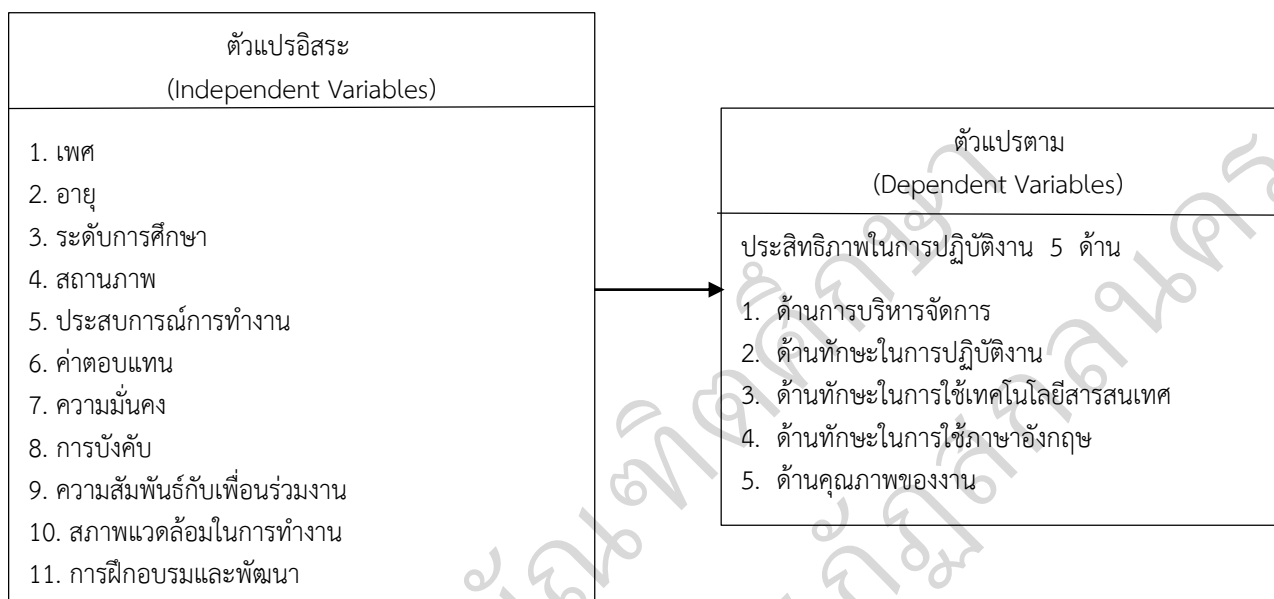
ผู้วิจัยจึงได้สนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากบุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะมีประโยชน์ต่อองค์กร คือ ช่วยทำให้เกิด การปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จ ในการทำงาน ลดความซ้ำซ้อนของงานทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว ทำให้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน ตลอดจนทำให้องค์กร มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน ก็จะทำให้องค์กรมีการพัฒนา (ปัทมาพร ท่อชู, 2559, ออนไลน์) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ ด้าน ทั้งด้านนโยบายการ บริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์เกื้อกูล และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน (ปัญญาด บวรณะนันทศิริ, 2549, ออนไลน์) โดยเฉพาะด้านการบริหารจัดการในภาครัฐ ในด้านระบบการบริหารงาน และบุคลากรในส่วนการ บริหารจัดการภาครัฐ ต้องโปร่งใส มีประสิทธิภาพ รับผิดชอบ ตรวจสอบได้อย่างเป็นธรรม (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560) และยังมีปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสำเร็จของงาน (สุกัญญา ปรีเปรม, 2554) นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่สำคัญอีก คือ สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของ ประเทศ ความเปลี่ยนแปลงของสังคม สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กร อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้ เทคโนโลยี (จิตติมา อัครธิตินนท์, 2556) นอกจากนั้น ยังมีปัจจัยที่ส่งผล ให้การทำงานมีประสิทธิภาพด้านอื่น ๆ เช่น การทำให้ตัวให้เป็นคนงานที่ดี การรักษามารยาท และระเบียบในที่ทำงาน การสร้าง บรรยากาศสดใสในที่ทำงาน การสร้างสัมพันธภาพที่ดี และการสื่อสารในองค์กรหรือในการทำงาน (กมลรัฐ อินทรทัศน์, 2556) และ ยังมีปัจจัยที่สำคัญอีกหลายปัจจัย คือ การวางแผน การจัดองค์กร การจูงใจ ความพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (ณัฐพันธ์ เขจรนนท์, 2551) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากร สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 เนื่องจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรมี ความสำคัญอย่างยิ่ง ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานขององค์กร และข้อมูลจากผลการวิจัยที่ได้รับจะใช้เป็นแนวทางในการ วางแผน แก้ไข หรือสนับสนุน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

## กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7” ได้มีการกำหนดตัวแปรอิสระ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสบการณ์การทำงาน ค่าตอบแทน ความมั่นคง การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ ประกอบด้วย ด้านการบริหารจัดการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านคุณภาพของงาน แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ดังนี้

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

**ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้** คือ บุคลากรในสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดราชบุรี, นครปฐม, สุพรรณบุรี, กาญจนบุรี, เพชรบุรี, ประจวบคีรีขันธ์, สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวนทั้งสิ้น 152 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพและประสบการณ์การทำงาน

**ส่วนที่ 2** เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ได้แก่ ค่าตอบแทน ความมั่นคง การบังคับบัญชาความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและการฝึกอบรมและพัฒนา

**ส่วนที่ 3** เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และด้านคุณภาพของงาน

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. นำแบบสอบถามที่สร้างตามโครงสร้างของเนื้อหาเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ตามโครงสร้างเนื้อหา โดยนำมาคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามต้องมีค่า 0.50–1.00 (สุรพงษ์ คงสัตย์, 2551, ออนไลน์) ซึ่ง พบว่า ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.66–1.00

3. นำแบบสอบถามที่ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแล้วมาปรับปรุงแก้ไข

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วมาทดลองใช้กับบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) กำหนดให้มีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาไม่ต่ำกว่า 0.70 (จักรพงษ์ แผ่นทอง, 2562, ออนไลน์) โดยผลจากการทดสอบพบว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเท่ากับ 0.915 ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้อง

5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นไปใช้เก็บข้อมูลจริง

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อภาควิชาการพัฒนาศักยภาพคนและชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน เพื่อจัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

2. เมื่อมีหนังสือตอบรับอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลแล้วติดต่อนัดหมายเพื่อดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองในเวลาราชการ

3. ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม โดยชี้แจงการตอบแบบสอบถาม และเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

4. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้อง เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

**สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. วิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

4. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบ Multiple linear Regression Analysis โดยใช้วิธีแบบ Stepwise และศึกษาภาพรวมของตัวแปรอิสระว่าตัวแปรใดบ้างที่สามารถอธิบายทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวม

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 69.70 รองลงมา คือ เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 30.30 มีอายุ อยู่ในช่วง 31–40 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.0 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 41–50 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.9 และช่วงอายุ 21–30 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 59.90 รองลงมา คือ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 21.70 และระดับ

อนุปริญญา หรือ ปวส. คิดเป็นร้อยละ 10.50 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.90 รองลงมา คือ ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 9.20 และตำแหน่งลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 4.60 มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 5-10 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.90 รองลงมา คือ ประสบการณ์การทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 40.10 และประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 2.00

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอำนวยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอำนวยการภาค 7 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.68) โดยด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ( $\bar{X} = 3.99$ , S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.56) และด้านการบังคับบัญชา ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = 0.68) รายละเอียดแสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอำนวยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอำนวยการภาค 7 โดยภาพรวม

(n=152)

| ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |                                  | ระดับความคิดเห็น |      |         |       |
|--------------------------------------------------|----------------------------------|------------------|------|---------|-------|
|                                                  |                                  | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
| 1                                                | ด้านค่าตอบแทน                    | 3.68             | 0.69 | มาก     | 4     |
| 2                                                | ด้านความมั่นคง                   | 3.88             | 0.56 | มาก     | 2     |
| 3                                                | ด้านการบังคับบัญชา               | 3.87             | 0.68 | มาก     | 3     |
| 4                                                | ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 3.99             | 0.63 | มาก     | 1     |
| 5                                                | ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน        | 3.60             | 0.71 | มาก     | 5     |
| 6                                                | ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา           | 3.33             | 0.83 | ปานกลาง | 6     |
| รวม                                              |                                  | 3.73             | 0.68 | มาก     |       |

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สำนักงานอำนวยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอำนวยการภาค 7 โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.70$ , S.D. = 0.64) โดยด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.03$ , S.D. = 0.74) รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.55) และด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $\bar{X} = 3.89$ , S.D. = 0.63) รายละเอียดแสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอำนวยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอำนวยการภาค 7 โดยภาพรวม

(n=152)

| ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน |                                    | ระดับความคิดเห็น |      |         |       |
|----------------------------|------------------------------------|------------------|------|---------|-------|
|                            |                                    | $\bar{X}$        | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
| 1                          | ด้านการบริหารจัดการ                | 3.93             | 0.55 | มาก     | 2     |
| 2                          | ด้านทักษะในการปฏิบัติงาน           | 4.03             | 0.74 | มาก     | 1     |
| 3                          | ด้านทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.89             | 0.63 | มาก     | 3     |
| 4                          | ด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ        | 2.82             | 0.70 | ปานกลาง | 5     |
| 5                          | ด้านคุณภาพของงาน                   | 3.86             | 0.62 | มาก     | 4     |
| รวม                        |                                    | 3.70             | 0.64 | มาก     |       |

เพื่อให้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณมีความน่าเชื่อถือ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ โดยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเองเพื่อป้องกันตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง (Multicollinearity) เกินกว่าค่าที่ยอมรับได้ คือ 0.80 (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2540) เพราะหากพบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันสูง

อาจจะส่งผลกระทบต่อตัวแปรตาม ซึ่งจะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ในการอธิบายสูงตามไปด้วย ผลการทดสอบ พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ไม่เกินเกณฑ์ที่กำหนดไว้ รายละเอียดแสดงดังตาราง 3 ผู้วิจัยจึงนำตัวแปรอิสระทั้งหมดเข้าสู่การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise-Multiple Regression Analysis) ในลำดับถัดไป

ตาราง 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

|                 | X <sub>1</sub> | X <sub>2</sub> | X <sub>3</sub> | X <sub>4</sub> | X <sub>5</sub> | X <sub>6</sub> | X <sub>7</sub> | X <sub>8</sub> | X <sub>9</sub> | X <sub>10</sub> | X <sub>11</sub> | y |
|-----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|----------------|-----------------|-----------------|---|
| X <sub>1</sub>  | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>2</sub>  | - 0.070        | 1              |                |                |                |                |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>3</sub>  | 0.105          | - 0.014        | 1              |                |                |                |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>4</sub>  | - 0.079        | - 0.043        | 0.511**        | 1              |                |                |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>5</sub>  | - 0.065        | 0.728**        | 0.230**        | - 0.147        | 1              |                |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>6</sub>  | - 0.024        | - 0.012        | 0.095          | - 0.202*       | 0.012          | 1              |                |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>7</sub>  | 0.021          | - 0.237**      | 0.084          | - 0.143        | - 0.029**      | - 0.704**      | 1              |                |                |                 |                 |   |
| X <sub>8</sub>  | - 0.183*       | - 0.154        | - 0.025        | 0.013          | - 0.072        | 0.530**        | 0.582**        | 1              |                |                 |                 |   |
| X <sub>9</sub>  | - 0.101        | - 0.235**      | - 0.008        | 0.024          | - 0.174*       | 0.451**        | 0.588**        | 0.719**        | 1              |                 |                 |   |
| X <sub>10</sub> | - 0.078        | - 0.152        | 0.000          | 0.053          | - 0.098        | 0.523**        | 0.584**        | 0.580**        | 0.615**        | 1               |                 |   |
| X <sub>11</sub> | 0.001          | - 0.236**      | - 0.037        | 0.000          | - 0.125**      | 0.379**        | 0.535**        | 0.526**        | 0.565**        | 0.711**         | 1               |   |
| y               | - 0.008        | - 0.223**      | - 0.022        | - 0.025        | - 0.201*       | 0.475**        | 0.640**        | 0.521**        | 0.665**        | 0.627**         | 0.590**         | 1 |

\*\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยการนำตัวแปรทั้งหมด 11 ตัว เข้าสมการถดถอยพหุคูณแบบมีขั้นตอนเพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) พบว่า มีตัวแปรทั้งหมด 3 ตัว คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X<sub>9</sub>) (Beta = 0.339) ด้านความมั่นคง (X<sub>7</sub>) (Beta = 0.297) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X<sub>10</sub>) (Beta = 0.245) ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ R<sup>2</sup> เท่ากับ 0.569 หรือร้อยละ 56.90 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.755 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายละเอียดแสดงดังตาราง 4

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ และสมการรูปแบบคะแนนมาตรฐานได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = 1.116 + 0.283X_9 + 0.235X_7 + 0.151X_{10}$$

สมการรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z'y = 0.339Z_9 + 0.297Z_7 + 0.245Z_{10}$$

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

(N = 152)

| ตัวแปร                                             | R <sup>2</sup> <sub>chang</sub> | b     | S.E.  | Beta  | T     | p-value |
|----------------------------------------------------|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|---------|
| ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (X <sub>9</sub> ) | 0.442                           | 0.283 | 0.061 | 0.339 | 4.633 | 0.000** |
| ด้านความมั่นคง (X <sub>7</sub> )                   | 0.537                           | 0.235 | 0.056 | 0.297 | 4.172 | 0.000** |
| ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X <sub>10</sub> )       | 0.569                           | 0.151 | 0.045 | 0.245 | 3.362 | 0.001** |

ค่าคงที่ (a) = 1.116 , R = 0.755, R<sup>2</sup> = 0.569

\*\* p < 0.01

## อภิปรายผลการวิจัย

### 1. การศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

จากการศึกษา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สำนักงานอัยการภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ การบริหารจัดการ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างคล่องแคล่ว รวดเร็ว เชื่อวชาญ มีประสิทธิภาพ และเสร็จทันตามกำหนดเวลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมาหลายปี จนกลายเป็นความเชี่ยวชาญชำนาญในงานที่ทำ จึงทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ สอดคล้องแนวคิดของ สิริวิทย์ ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก บุชาชัชวาล (2551) ที่พบว่า ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้านทักษะในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ เช่น มีการปฏิบัติงานที่เร่งด่วนได้ทันกำหนดเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการฯ ด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลางโดยบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ค่อยกล้าสื่อสารกับชาวต่างชาติ เมื่อมีชาวต่างชาติมาติดต่องาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีความถนัดในด้านภาษาอังกฤษ เนื่องจากไม่ได้ใช้ในชีวิตประจำวัน จึงทำให้การใช้ภาษาอังกฤษไม่ดีเท่าที่ควร

### 2. การศึกษาระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

จากการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความมั่นคง และด้านการบังคับบัญชา ซึ่งจากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรของสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีความสามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงาน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี จะส่งผลให้บรรยากาศในการทำงานดี มีโอกาสประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย อีกทั้งเป็นการบ่งบอกถึงความสามารถของบุคลากรในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่คือการได้รับความร่วมมือในด้านต่าง ๆ จากบุคลากรทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ได้อธิบายว่า ปัจจัยคำจุนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การร่วมมือในการปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน และการปรึกษาหารือ เป็นสิ่งที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมในหน่วยงานอันอาจทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เงินเดือนและความมั่นคง ผลตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และการปกครองบังคับบัญชางานของผู้บริหารระดับสูง ในเรื่องการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การกระจายงาน การมอบอำนาจ ความยุติธรรม ทำให้บุคลากรพึงพอใจในการทำงาน และยังทำงานได้ตลอดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภารัตน์ ด่านกลาง (2550) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมนึก บุชาชัชวาล (2551) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัลดา ทองรอด (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า หน่วยงานจัดการฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่สามารถนำไปใช้กับ



การปฏิบัติงานได้จริง และการจัดหลักสูตรในการฝึกอบรมให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมและพัฒนาในหลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอาจจะยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงานอยู่เมื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีการปรับปรุงและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา

### 3. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า มีปัจจัย 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณ  $R^2$  เท่ากับ 0.569 หรือร้อยละ 56.90 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ( $R$ ) เท่ากับ 0.755 ทั้งนี้ สามารถอธิบายผลแต่ละปัจจัยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 มากที่สุด ( $Beta = 0.339$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปฏิสัมพันธ์ที่เกิดจากการร่วมมือร่วมพลังในการทำงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีการทำงานเป็นทีม สามารถทำงานแทนกันได้กรณีเร่งด่วน ซึ่งทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานมีการเติบโต โดยทีมงานจะสร้างระบบการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพให้เกิดทั่วทั้งองค์กร องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ด้วย ความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับแนวคิดหลักการทำงานเป็นทีมของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2560, ออนไลน์) ที่กล่าวว่า ทีมงานที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้หน่วยงานมีการเติบโตและพัฒนาก้าวหน้า โดยทีมงานจะสร้างระบบการทำงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพให้เกิดทั่วทั้งองค์กร โดยทุกคนในทีมจะต้องทุ่มเทความคิด ทุ่มเทแรงกายเพื่องาน เพื่อความสำเร็จของงาน โดยไม่ถือว่าเป็นผลงานของคนคนเดียว แต่ผลงานทั้งหมดเป็นของทีม องค์กรสามารถขับเคลื่อนได้ด้วยความรวดเร็วและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อยู่สบาย (2559) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี อยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สมนึก บูชาชัชวาล (2551) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวน กรมสื่อสารทหารเรือ ในระดับมาก เช่นเดียวกัน ปัจจัยด้านความมั่นคง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการฯ ( $Beta = 0.297$ ) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ ทำให้รู้ว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น มีความสนุกกับงานที่ทำมีโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และคุณวุฒิเพื่อปรับตำแหน่งให้สูงขึ้น จนถึงระดับผู้บริหารต่อไป อนาคตบุคลากรได้รับเงินเดือนที่แน่นอน แม้ว่าจะเจอปัญหาหรือภาวะวิกฤติต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ อยู่สบาย (2559) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดเทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี เนื่องจากบุคลากรได้เล็งเห็นความสำคัญเกี่ยวกับ การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง มีความพึงพอใจ ระบบการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน สอดคล้องกับทฤษฎีของ HERZBERG ที่ถือว่าความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักอำนวยการฯ ( $Beta = 0.245$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทิพย์ ชุมเสน (2557) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเกษตร และเทคโนโลยีเพชรบูรณ์ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดี มีอุปกรณ์ที่ทันสมัย พนักงานจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่าสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี นอกจากนี้สภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ ความสะอาดสบาย และเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงานที่เพียงพอ และทันสมัย ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอดคล้องกับแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2549) ซึ่งได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นภาพรวมของปัจจัยทางกายภาพ และจิตใจ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมของการทำงานที่ดีมีอุปกรณ์ทันสมัย พนักงานอาจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ค่าตอบแทนการบังคับบัญชา และการฝึกอบรมและพัฒนา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรซึ่งเป็นระบบราชการ มีค่าตอบแทน

โดยมีการปรับขึ้นเงินเดือนที่แน่นอนตามระยะเวลาการทำงาน มีการบังคับบัญชาเป็นไปตามสายงาน และมีการฝึกอบรมและพัฒนาเป็นประจำทุกปี

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่า ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรฝึกอบรมให้บุคลากรไปศึกษา หรืออบรมหลักสูตรด้านทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ และทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ และอาจมีการจัดกิจกรรมให้ทำร่วมกัน หรือการทำ work shop ซึ่งแจ้งลักษณะการทำงานร่วมกัน เพื่อจะได้มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ระหว่างบุคลากร และเกิดความเข้าใจกัน และทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 จากการศึกษา ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนา มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และค่าตอบแทน ผู้วิจัยขอเสนอแนะว่า ควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดหลักสูตรในการฝึกอบรมให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีบรรยากาศการทำงานมากขึ้น โดยการปรับปรุงพื้นที่ทั้งภายในสำนักงาน โดยเฉพาะวัสดุอุปกรณ์ และภายนอกสำนักงาน โดยปรับปรุงบริเวณรอบสำนักงาน และส่วนค่าตอบแทน ควรมีการประเมินเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสมมากขึ้นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละบุคคล

1.3 จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการจังหวัด สังกัดสำนักงานอัยการภาค 7 พบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคง และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน โดยผ่านกิจกรรมสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอทุกปี ซึ่งจะช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับกิจกรรม และผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในการทำงาน เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ และเครื่องมืออุปกรณ์ ในสถานที่ทำงานให้เพียงพอ และทันสมัยอยู่เสมอ เพราะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนในด้านความมั่นคงควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานและจัดทำเป็นแผนการพัฒนารายบุคคลเพื่อส่งเสริมจุดเด่นและพัฒนาหรือปรับปรุงส่วนที่ยังบกพร่องในงาน ซึ่งจะส่งเสริมแรงให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้เห็นภาพอนาคตในการทำงานของตนเองกับองค์กรเชิงรูปธรรมมากขึ้น และได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง

### 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า ยังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือปัจจัยที่ได้ศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อาทิ ความก้าวหน้าในการทำงาน การทำงานเป็นทีม จึงเสนอให้มีการศึกษาเพิ่มเติมทั้งในรูปแบบงานการวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปฏิบัติการ ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

กมลรัฐ อินทรทัศน์. (2556). *เทคโนโลยีสารสนเทศและทฤษฎีการสื่อสาร*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จักรพงษ์ แผ่นทอง. (2562). *การหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม*. เข้าถึงได้จาก <http://www.krujakrapong.com>.

7 ธันวาคม 2563.

จิตติมา อัครดิพิพศ์. (2556). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยศิลปากร*. นครปฐม:

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

ปรีศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม*

*จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- ปัญญา บุณณะนนทสิริ. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักอำนวยการ กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปัทมาพร ท่อชู. (2559). วิธีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. เข้าถึงได้จาก <http://www.thailandindustry.com>. 7 กุมภาพันธ์ 2562.
- ศิริวรรณ อยู่สบาย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสัปดาห์เทศบาลเมืองชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดเพชรบุรี. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สมนึก บุชาซัซวาล. (2551). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการชั้นประทวนกรมสื่อสารทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมยศ นาวิการ. (2549). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุกัญญา ปรีเปรมดี. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก. การค้นคว้าอิสระ รป.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- สุรพงษ์ คงสัตย์. (2551). การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). เข้าถึงได้จาก <http://www.mcr.ac.th>. 7 ธันวาคม 2563.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2560). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th>. 28 กุมภาพันธ์ 2562.
- \_\_\_\_\_. (2560). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. เข้าถึงได้จาก <https://www.ocsc.go.th>. 28 พฤศจิกายน 2563.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ. (2560). แผนพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ประจำปี พ.ศ. 2559-2562. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12, 2560. เข้าถึงได้จาก <https://www.nesdc.go.th>. 28 พฤศจิกายน 2563.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). ทำเนียบบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ประจำปี พ.ศ. 2563. กรุงเทพฯ: สำนักงานอัยการสูงสุด.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตรายการโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต ในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัลดา ทองรอด. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 3(2), 72-82.