

ชื่อเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการภาค 4

ผู้ศึกษา นางศุภมาศ ศรีกรรม **ปริญญา** รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา ดร.สัมัญญา เคดากุณิ **อาจารย์ที่ปรึกษา**
ศศ.ดร.สาวลักษณ์ โภศกนิตติอั้มพร **อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม**
ดร.ศักดิ์พงษ์ หนองหว้า **อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม**

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

บทคัดย่อ

วิทยานิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการภาค 4, 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการภาค 4 และ 3) เพื่อ ศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของพนักงานอั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการภาค 4 โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานอั้ยการจำนวน 155 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บ รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับของ ปัจจัยแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน 0.41 - 0.72 มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 0.51 - 0.80 มีค่าความเชื่อมั่นรวมทั้งฉบับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน = 0.95 ได้ค่า IOC ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน รวมทั้งฉบับ 0.67 - 1.00 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพิร์สัน

ผลการศึกษา พบว่า

1 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการ ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายค้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกค้าน ($\bar{X} = 3.75$) โดยเรียงลำดับค้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยค้านลักษณะ ของงาน ($\bar{X} = 3.91$) ปัจจัยค้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.84$) ปัจจัยค้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.75$) ปัจจัยค้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ($\bar{X} = 3.66$) และปัจจัยค้านความ ก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.56$)

2. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอั้ยการ สังกัดสำนักงานอั้ยการ

ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากสีด้าน ($\bar{X} = 3.63$) โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย ($\bar{X} = 3.79$) ด้านการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ($\bar{X} = 3.67$) ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากร ($\bar{X} = 3.56$) ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ($\bar{X} = 3.45$)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของหนังงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 เรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานอัยการควรสามารถแก้ไขได้อย่างคล่องตัว หนังงานอัยการ ควรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และพนักงานอัยการ ควรมีอ่านใจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**TITLE : The Factors Related to Performance Efficiency of Attorney Officers
under Office of the Regional State Attorney 4**

AUTHOR : Mrs. Supamas Srikram **DEGREE :** M. P. A.
ADVISORS : Dr. Sanya Kenaphom Chairman
 Asst. Prof. Soawalak Kosolkitti-amporn Committee
 Dr. Sakphong Homhuan Committee

RAJABHAT MAHA SARAKHAM UNIVERSITY, 2012

ABSTRACT

The objectives of this research were to survey the performance efficiency of attorney officers under office of the Regional Attorney Office 4, analyze the motivation factors related to the performance efficiency of the attorney officers, and find suggestions for the efficient performance. The subjects were one hundred and fifty five attorney officers under the Regional Attorney Office 4. The research instrument was a questionnaire with 0.41 - 0.72 discrimination values, 95 reliability value and 0.67 - 1.00 IOC value. The statistics used were percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient.

Result of the findings were as follows:

1. The finding showed that the average level of the motivation factors in the performance of attorney officers under the Regional Attorney Office 4 was high ($\bar{X} = 3.75$). Ranging from highest to lowest; namely, work itself ($\bar{X} = 3.91$), responsibility ($\bar{X} = 3.84$), achievement ($\bar{X} = 3.75$), relationship with peers ($\bar{X} = 3.66$) and advancement ($\bar{X} = 3.56$)
2. The finding indicated that the average level of the performance efficiency of the officers was high ($\bar{X} = 3.63$). Four high-rate-levels of the performance efficiency were law enforcement ($\bar{X} = 3.79$), protection of public interests ($\bar{X} = 3.67$), organization and personnel development ($\bar{X} = 3.56$). One moderate-rate-level of the efficiency was human right protection and legal services ($\bar{X} = 3.45$).

3. Regarding the suggestions, they are concluded that the attorney officers should solve the problems facing efficiency. They should be proud of their current work and position. They should be able to decide immediately for their responsible works.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY