

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน  
อัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน  
ดังนี้คือ

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$n$	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$r$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Moment

Correlation Coefficient)

#### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4  
ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงาน  
อัยการภาค 4

ตอนที่ 3 ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงาน  
อัยการภาค 4

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด สำนักงานอัยการภาค 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ พนักงานอัยการ สังกัด สำนักงานอัยการภาค 4 ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และ รายได้ต่อเดือน ผลปรากฏตามตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4

ข้อมูลทั่วไป จำนวนทั้งหมด (n)	จำนวน (คน)	ร้อยละ
	155	100.00
เพศ		
ชาย	127	81.90
หญิง	28	18.10
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	132	85.20
สูงกว่าปริญญาตรี	23	14.80
ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	32	20.70
10 - 15 ปี	56	36.10
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	67	43.20
รายได้ต่อเดือน		
ต่ำกว่า 30,000 บาท	34	21.90
30,001 – 50,000 บาท	103	66.50
มากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป	18	11.60

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย กล่าวคือ เพศชายจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 81.90 และเป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีมากที่สุดจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 85.20 รองลงมา สำเร็จการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 14.80 ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไปจำนวน 67 คนคิดเป็นร้อยละ 43.20 รองลงมามีประสบการณ์ในการทำงาน 10 - 15 ปีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และรายได้ต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 – 50,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 66.50 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 30,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผลปรากฏตามตารางที่ 5 - 10 ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมและเป็นรายด้าน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยแรงจูงใจ
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	3.75	0.69	มาก
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	3.94	0.76	มาก
3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	3.84	0.42	มาก
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	3.56	0.56	มาก
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	3.66	0.33	มาก
โดยรวม	3.75	0.55	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ( $\bar{X} = 3.75$ ) โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุด ได้แก่ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ( $\bar{X} = 3.91$ ) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.84$ ) ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ( $\bar{X} = 3.66$ ) และ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.56$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย แรงจูงใจ
1. ท่านมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้เสร็จ ทันเวลาเสมอ	3.73	0.68	มาก
2. ท่านมีความพยายามจัดการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี	3.76	0.70	มาก
3. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย จนบรรลุ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้	3.79	0.71	มาก
4. ท่านมีอิสระในการใช้วิจารณญาณของตนเอง ในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.78	0.72	มาก
5. ผลการปฏิบัติงานของท่าน ในแต่ละเรื่องมีคุณภาพเสมอ	3.71	0.67	มาก
6. ท่านพอใจที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ช่วยแก้ไขปัญหา ในการปฏิบัติงาน	3.74	0.69	มาก
โดยรวม	3.75	0.69	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด สำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย จนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ( $\bar{X} = 3.79$ ) ข้อ 4 ท่านมีอิสระในการใช้ วิจารณญาณของตนเอง ในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานหรือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.78$ ) และข้อ 2 ท่านมีความพยายามจัดการแก้ไขปัญหา หรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.76$ )

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย แรงจูงใจ
1. ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.99	0.74	มาก
2. ภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีความท้าทายและจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์	3.97	0.73	มาก
3. ท่านได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ และความละเอียดรอบคอบ ในการปฏิบัติงานเสมอ	3.96	0.75	มาก
4. ท่านพอใจในความเป็นอัยการ	3.93	0.77	มาก
5. งานในตำแหน่งอัยการที่ท่านอยู่ ตรงกับความรู้ที่ได้ศึกษามา	3.92	0.76	มาก
6. ภาระหน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ มีขอบข่ายงาน (Scope) ที่ชัดเจน	3.94	0.77	มาก
7. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านเป็นอยู่ เปิด โอกาสพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่	3.90	0.78	มาก
โดยรวม	3.94	0.76	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด สำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.94$ ) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สอดคล้องกับ ความรู้ความสามารถของท่าน ( $\bar{X} = 3.99$ ) ข้อ 2 ภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีความท้าทาย และจูงใจให้ท่าน ปฏิบัติงานจนเกิดผลสัมฤทธิ์ ( $\bar{X} = 3.97$ ) และข้อ 3 ท่านได้ใช้ ความรู้ ความสามารถ และความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานเสมอ ( $\bar{X} = 3.96$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยแรงจูงใจ
1. ท่านได้รับมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน โดยไม่มีการตรวจสอบและควบคุม อย่างกดดัน	3.83	0.40	มาก
2. ท่านมุ่งมั่นและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ	3.88	0.42	มาก
3. ท่านรู้สึกภูมิใจ เมื่อผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ไม่ใช่งานในหน้าที่ เป็นประจำ	3.82	0.41	มาก
4. ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมแล้ว	3.87	0.43	มาก
5. ท่านเต็มใจและให้ความร่วมมือทุกครั้ง ในการทำงานที่ไม่ใช่งานประจำ	3.80	0.44	มาก
6. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลาเสมอ	3.85	0.45	มาก
โดยรวม	3.84	0.42	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.84$ ) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ท่านมุ่งมั่นและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์เสมอ ( $\bar{X} = 3.88$ ) ข้อ 4 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ มีความเหมาะสมแล้ว ( $\bar{X} = 3.87$ ) และข้อ 6 ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย สำเร็จตามกำหนดเวลาเสมอ ( $\bar{X} = 3.85$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัยแรงจูงใจ
1. การที่ท่านทุ่มเทกับการทำงาน ณ เวลานี้ จะทำให้มีโอกาสดังเสริมให้ท่าน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแน่นอน	3.60	0.56	มาก
2. ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ท่าน ได้รับ มีความเที่ยงธรรม	3.61	0.59	มาก
3. ท่านมีโอกาสดังได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	3.53	0.58	มาก
4. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับ หรือ โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม	3.59	0.57	มาก
5. งานที่ท่านรับผิดชอบ จะช่วยเอื้ออำนวยต่อ ความเจริญก้าวหน้าในอนาคต	3.58	0.55	มาก
6. ท่านมีโอกาสดังไปร่วมสัมมนา ฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์เป็นประจำ	3.51	0.54	มาก
7. ท่านมีโอกาสดังที่จะได้เป็นผู้นำองค์กรในอนาคต	3.54	0.53	มาก
8. ท่านได้รับการสนับสนุนจากทีมงานเป็นอย่างดี	3.56	0.52	มาก
โดยรวม	3.56	0.56	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.56$ ) โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 2 ระบบการพิจารณาความดีความชอบที่ท่าน ได้รับมีความเที่ยงธรรม ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อ 1 การที่ท่านทุ่มเทกับการทำงาน ณ เวลานี้ จะทำให้มีโอกาสดังเสริมให้ท่าน เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแน่นอน ( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อ 4 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการปรับ หรือ โยกย้ายตำแหน่งให้ก้าวหน้ากว่าเดิม ( $\bar{X} = 3.59$ )

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่าง  
บุคลากร

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับปัจจัย แรงงใจ
1. ท่านได้รับความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นอย่างดี	3.70	0.31	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	3.66	0.33	มาก
3. ทีมงานของท่าน ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เป็นอย่างดี	3.68	0.32	มาก
4. ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องเป็นอย่างดี	3.63	0.34	มาก
5. ท่านสามารถเป็นที่พึ่งของบุคคลอื่น ในหน่วยงาน ได้เป็นอย่างดี	3.65	0.35	มาก
โดยรวม	3.66	0.33	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.66$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ท่านได้รับความเป็นกันเองระหว่าง  
เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.70$ ) ข้อ 3 ทีมงานของท่าน ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและ  
กันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.68$ ) และข้อ 2 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี  
( $\bar{X} = 3.66$ )



3. การวิเคราะห์ข้อมูล ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 ผลปรากฏตามตารางที่ 11 - 15 ดังนี้

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมและเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
1. ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย	3.79	0.70	มาก
2. ด้านการปกป้องและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชน	3.67	0.62	มาก
3. ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือ ทางกฎหมายแก่ประชาชน	3.45	0.56	ปานกลาง
4. ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากร	3.56	0.43	มาก
โดยรวม	3.63	0.57	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า  
อยู่ในระดับมากที่สุดด้าน ( $\bar{X} = 3.63$ ) โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาดำสุด ได้แก่  
ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย ( $\bar{X} = 3.79$ ) ด้านการปกป้องและรักษาผลประโยชน์  
ของรัฐและประชาชน ( $\bar{X} = 3.67$ ) ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากร ( $\bar{X} = 3.56$ )  
ส่วนที่เหลืออีกหนึ่งด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการคุ้มครองสิทธิ  
มนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ( $\bar{X} = 3.45$ )

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย

ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
1. ปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินคดีเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม ให้รวดเร็วขึ้น	3.82	0.67	มาก
2. ใช้กลวิธีในการลดจำนวนคดีค้าง ให้มีอัตราลดลง	3.80	0.69	มาก
3. ตอบข้อหารือทางกฎหมาย ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีคุณภาพและรวดเร็ว	3.78	0.68	มาก
4. การเข้าร่วมสอบสวนคดีอาญา กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ให้สำเร็จตามกำหนดเวลา	3.76	0.70	มาก
5. จัดประชุมเพื่อรับฟังข้อคิดเห็น จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.74	0.72	มาก
6. ออกนโยบายหรือมาตรการ เพื่อการอำนวยความยุติธรรม ให้แก่ประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	0.71	มาก
7. ดำเนินการภารกิจด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรม	3.86	0.73	มาก
8. ดำเนินการให้สำนักงานอัยการ เป็นที่ยอมรับจากสังคม	3.77	0.74	มาก
9. พัฒนาและกำกับพนักงานสอบสวน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม	3.83	0.75	มาก
โดยรวม	3.79	0.70	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการเสริมสร้างการบังคับใช้กฎหมาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 7 ดำเนินการภารกิจด้วยความเป็นกลาง และเที่ยงธรรม ( $\bar{X} = 3.86$ ) ข้อ 6 ออกนโยบายหรือมาตรการ เพื่อการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 3.84$ ) และข้อ 9 พัฒนาและกำกับพนักงานสอบสวน ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.83$ )

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการป้องกันและรักษา  
ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

ด้านการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
1. ดำเนินการบังคับคดี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชน	3.72	0.66	มาก
2. พัฒนารูปแบบการดำเนินคดีต่างๆ ให้มีความรวดเร็ว ทันเวลา	3.66	0.64	มาก
3. ดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชน อย่างทั่วถึง	3.69	0.65	มาก
4. เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร ให้ประชาชนมีความรู้ ความเข้าใจ ในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน	3.67	0.63	มาก
5. ให้คำปรึกษาทางกฎหมายกับประชาชน โดยใช้สื่อทางไกล	3.63	0.62	มาก
6. ติดตามและประเมินผลการบังคับคดี ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐ	3.70	0.60	มาก
7. ปรับปรุงแผนงาน เพื่อให้การดำเนินการตามแผนงาน จนประสบผลสำเร็จ	3.64	0.61	มาก
โดยรวม	3.67	0.62	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการป้องกันและรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน โดยรวม  
อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก  
ทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 ดำเนินการ  
บังคับคดี เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน ( $\bar{X} = 3.72$ ) ข้อ 6 ติดตามและ  
ประเมินผลการบังคับคดี ให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ( $\bar{X} = 3.70$ )  
และข้อ 3 ดำเนินการเพื่อคุ้มครองสิทธิของประชาชน อย่างทั่วถึง ( $\bar{X} = 3.69$ )

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน  
และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน

ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือ ทางกฎหมายแก่ประชาชน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
1. จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย กับบุคลากร องค์กรปกครองท้องถิ่น	3.49	0.57	ปานกลาง
2. จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ประชาชนในท้องถิ่น มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็น	3.48	0.58	ปานกลาง
3. ให้การช่วยเหลือ เยื่ออาชญากรรม และคุ้มครองผู้บริโภค	3.41	0.53	ปานกลาง
4. จัดทำศูนย์ช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน ณ ที่ทำการ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น	3.43	0.59	ปานกลาง
5. อบรมผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ เรื่องใกล้เกลี่ยและประนอม ในกรณีพิพาท	3.46	0.55	ปานกลาง
6. อบรมให้ความรู้แก่ประชาชนเกี่ยวกับ การคุ้มครองผู้บริโภค กองทุนหมู่บ้าน หนี้ในระบบ และอื่นๆ ที่จำเป็น	3.45	0.54	ปานกลาง
โดยรวม	3.45	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการคุ้มครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมายแก่  
ประชาชน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.45$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า  
มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด  
สามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 1 จัดอบรมให้ความรู้ ความเข้าใจเรื่องกฎหมาย กับบุคลากรองค์กร  
ปกครองท้องถิ่น ( $\bar{X} = 3.49$ ) ข้อ 2 จัดทำเอกสารเผยแพร่ให้ประชาชนในท้องถิ่น มีความรู้  
ความเข้าใจ เกี่ยวกับกฎหมายที่จำเป็น ( $\bar{X} = 3.48$ ) และข้อ 5 อบรมผู้นำท้องถิ่น ให้มีความรู้  
ความเข้าใจเกี่ยวกับเรื่องใกล้เกลี่ยและประนอม ในกรณีพิพาท ( $\bar{X} = 3.46$ )

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ  
พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กร  
และบุคลากร

ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน
1. จัดกิจกรรมเสริมความดี เช่น การทำบันทึกความดี การดักบาตรเดือนละ 1 ครั้ง เป็นต้น	3.53	0.40	มาก
2. สร้างเครือข่ายทางสังคม เพื่อสนับสนุนงานของอัยการ	3.54	0.42	มาก
3. จัดประชุมร่วมกันของบุคลากรทั้งหมดในสำนักงาน เพื่อทบทวนปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน	3.61	0.41	มาก
4. ส่งเสริมให้โอกาสในการศึกษา เรียนรู้เพิ่มเติม แก่บุคลากรในองค์กร	3.55	0.43	มาก
5. จัดตั้งจุดให้บริการอินเทอร์เน็ตไร้สาย ให้ครอบคลุม หน่วยงาน	3.52	0.48	มาก
6. ปรับปรุงสำนักงาน ให้สะดวกต่อประชาชนที่มาใช้บริการ เช่น สถานที่จอดรถ ฯลฯ	3.60	0.46	มาก
7. ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเต็มที่	3.58	0.44	มาก
8. จัดกิจกรรมเพื่อรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากร เพื่อนำมา ประกอบการตัดสินใจ	3.57	0.47	มาก
โดยรวม	3.56	0.43	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัด  
สำนักงานอัยการภาค 4 ด้านการพัฒนาสมรรถนะองค์กรและบุคลากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
( $\bar{X} = 3.56$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับ  
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ไปหาค่าต่ำสุดสามอันดับแรก ได้แก่ ข้อ 3 จัดประชุมร่วมกันของบุคลากร  
ทั้งหมดในสำนักงาน เพื่อทบทวนปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) ข้อ 6  
ปรับปรุงสำนักงาน ให้สะดวกต่อประชาชนที่มาใช้บริการ เช่น สถานที่จอดรถ ฯลฯ  
( $\bar{X} = 3.60$ ) และข้อ 7 ดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาล อย่างเต็มที่ ( $\bar{X} = 3.58$ )

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) ผลการวิเคราะห์ ปรากฏตามตาราง ที่ 16 ดังนี้

ตารางที่ 16 ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ปัจจัยแรงจูงใจ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	r	P-value	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	0.939**	0.000	สูง
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.811**	0.000	สูง
3. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	0.923**	0.000	สูง
4. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในงาน	0.787**	0.000	สูง
5. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากร	0.892**	0.000	สูง

\* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, \*\* = นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 16 พบว่า ความสัมพันธ์ของปัจจัยแรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่ง น้อยกว่า 0.01 หมายความว่า ปัจจัยแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมี ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน มีค่าตั้งแต่ 0.787 – 0.939 หมายความว่า แรงจูงใจ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 มีความสัมพันธ์ในทางเดียวกันในระดับสูง กล่าวคือ เมื่อมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จของงาน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน และความสัมพันธ์ ระหว่างคน ย่อมทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 ผลปรากฏตามตารางที่ 17 ดังนี้

ตารางที่ 17 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4	ความถี่ (คน)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานอัยการ ควรสามารถแก้ไขได้ อย่างลุล่วง	12
1.2 พนักงานอัยการ ควรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ ในปัจจุบัน	11
2. ด้านลักษณะของงาน	
2.1 ควรมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ	8
2.2 งานที่ปฏิบัติ ควรมีโอกาสทางความคิด และสามารถสร้างสรรค์ผลงาน ให้พัฒนายิ่งขึ้น	7
3. ด้านความรับผิดชอบ	
3.1 พนักงานอัยการ ควรมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	10
3.2 พนักงานอัยการ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ	9
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	
4.1 พนักงานอัยการ ควรมีสวัสดิการใน การอุดหนุน ร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับ ความเป็นธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนระดับ	6
4.2 การพิจารณาความดี ความชอบจากผู้บังคับบัญชา ควรมีความยุติธรรม	5
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	
5.1 ควรมีความสามัคคี และร่วมกันทำงานเป็นทีม	4
5.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความร่วมมือด้วยดีในการปฏิบัติงาน	3
รวม	75

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานอัยการ ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานของ พนักงานอัยการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 โดยเรียงตามลำดับความถี่สูงสุดไปหาต่ำสุด ดังนี้คือ

1. ด้านความสำเร็จของงาน

1.1 เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติหน้าที่ พนักงานอัยการ ควรสามารถแก้ไขได้ อย่างคล่อง มีความถี่จำนวน 12 คน

1.2 พนักงานอัยการ ควรมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ทำอยู่ใน ปัจจุบัน มีความถี่จำนวน 11 คน

2. ด้านความรับผิดชอบ

2.1 พนักงานอัยการ ควรมีความตั้งใจในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความถี่จำนวน 10 คน

2.2 พนักงานอัยการ ควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ มีความถี่จำนวน 9 คน

3. ด้านลักษณะของงาน

3.1 ความมอบหมายงานที่ปฏิบัติ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ มีความถี่จำนวน 8 คน

3.2 งานที่ปฏิบัติ ควรมีโอกาสทางความคิด และสามารถสร้างสรรค์ผลงานให้พัฒนา ยิ่งขึ้น มีความถี่จำนวน 7 คน

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน

4.1 พนักงานอัยการ ควรมีโอกาสในการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็น ธรรมในการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนระดับ มีความถี่จำนวน 6 คน

4.2 การพิจารณาความดี ความชอบจากผู้บังคับบัญชา ควรมีความยุติธรรม มีความถี่ จำนวน 5 คน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

5.1 ควรมีความสามัคคี และร่วมกันทำงานเป็นทีม มีความถี่จำนวน 4 คน

5.2 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรให้ความร่วมมือด้วยดีในการปฏิบัติงาน มี ความถี่จำนวน 3 คน