



ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ
กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด*
THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF-EFFICACY, ORGANIZATIONAL CLIMATE,
AND ACHIEVEMENT MOTIVATION OF ADMINISTRATION OFFICIALS
AT THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL



ภูว ขวัญกวิน, รังสิมา หอมเศรษฐี

Phu Khwankawin, Rangsimma Homsettee

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

Corresponding Author E-mail: 6612672003@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2. เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่งระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษา และ 3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ณ อาคารถนนรัชดาภิเษก จำนวน 216 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง และแบบสอบถามบรรยากาศองค์การ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบสมมติฐานค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน



และความสนใจรับทุนการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3. การรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .771 และ .422 ตามลำดับ

คำสำคัญ: การรับรู้ความสามารถของตนเอง; บรรยากาศองค์การ; แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์; ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

Abstract

Objectives of this research article were as follows: 1. To study the level of self-efficacy, organizational climate and achievement motivation among administration officers at the Office of the Attorney General 2. To compare the achievement motivation level among these administration officers based on personal factors such as gender, age, education level, job position, job level, length of service, monthly income, and interest in receiving a scholarship, and 3. To examine the relationship between self-efficacy, organizational climate, and achievement motivation among these administration officers. The samples consisted of 216 administration officers at the Office of the Attorney General (Ratchadaphisek Road Building). The research instruments were a general information questionnaire, forms used to test achievement motivation, self-efficacy, and organizational climate. The statistics used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, two independent-samples t-test, one-way ANOVA, and Pearson product-moment correlation coefficient.

Findings were as follows: 1. The overall levels of self-efficacy, organizational climate, and achievement motivation among administration officers at the Office of the Attorney General were high. 2. There were no significant differences in achievement motivation level among administration officers based on personal factors such as gender, age, job position, job level, length of service, monthly income, and interest in receiving a scholarship at the 0.05 significance level. On the other hand, there were significant differences in achievement motivation level among administration officers who had different education levels at the 0.05 significance level, and 3. Self-efficacy and organizational climate were positively



correlated with achievement motivation among administration officers at the 0.01 significance level, with correlation coefficients of .771 and .422, respectively.

Keywords: Self-Efficacy; Organizational Climate; Achievement Motivation; Administration Officials at The Office of The Attorney General

บทนำ

ทุนพัฒนาบุคลากรมีที่มาจากความจำเป็นในการเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนหลายองค์กรเห็นความสำคัญของการให้ทุนบุคลากร เพราะเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางโอกาสสำหรับบุคลากรที่มีข้อจำกัดด้านรายได้ และเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และศักยภาพบุคลากร พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคต ซึ่งรูปแบบหนึ่งของการให้ทุน คือ ทุนศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา

แต่ละบุคคลมีเหตุผล แรงจูงใจ ในการศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษาแตกต่างกัน แต่สิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ แรงจูงใจภายใน ความต้องการสำเร็จการศึกษาซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการเรียนและคงอยู่ไปตลอดจนสำเร็จการศึกษา (โสภณา สุดสมบูรณ์, 2564) การที่บุคคลจะสำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องมีแรงจูงใจสำคัญที่กระตุ้นให้พยายามเรียนจนสำเร็จ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) เนื่องจากผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงจะอดทน ต่อสู้กับอุปสรรคทำให้งานสำเร็จด้วยมาตรฐานดีเลิศ และหลีกเลี่ยงความล้มเหลว (McClelland, 1976) และมีงานวิจัยอีกมากที่ชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์กับความสำเร็จทางการศึกษา เช่น Sarif & Vandana (2022) พบว่า ควรพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อเพิ่มความสำเร็จทางการศึกษา Chang et al. (2022) พบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีผลต่อความมั่นใจในการศึกษา ซึ่งนำไปสู่การสำเร็จการศึกษา นอกจากนี้บุคคลจะต้องมีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) ซึ่งเป็นการประเมินตนเองว่ามีทักษะและความสามารถเพียงพอที่จะดำเนินการบางอย่างให้มีประสิทธิภาพอันส่งผลต่อการตัดสินใจว่าจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่ (Bandura & Simon, 1977) ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจให้กระทำพฤติกรรม ทั้งนี้ พฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากปัจจัยส่วนบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยสิ่งแวดล้อมสำหรับคนทำงาน คือ บรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นความรู้สึกส่วนบุคคลเกี่ยวกับกลุ่มลักษณะหรือสภาพแวดล้อมภายในองค์กรอันมีส่วนในการกำหนดพฤติกรรมของแต่ละบุคคลในองค์กร (Gibson et al., 2012) และมีผลต่อการจูงใจให้ประสบความสำเร็จ (Stringer, 2002)

สำนักงานอัยการสูงสุดได้มีการจัดสรรทุนการศึกษาระดับปริญญาโทให้กับบุคลากร ซึ่งระเบียบว่าด้วยทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่บุคลากร โดยมีข้อกำหนดว่า กรณีมีผู้สอบคัดเลือกได้หรือได้รับการคัดเลือกเกินจำนวนทุนที่กำหนด ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยให้ทุนแก่บุคคลใดได้ตามความ



เหมาะสมแล้วเสนอผู้บังคับบัญชาสูงสุดเพื่อพิจารณาอนุมัติ (ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551, 2551) ซึ่งตามปกติแล้วใช้วิธีการสอบข้อเขียนและการสัมภาษณ์ หากมีผู้ได้คะแนนเท่ากันเกินกว่าจำนวนทุนจะใช้วิธีจับฉลากให้ได้บุคคลรับทุน ซึ่งในความเป็นจริงสามารถประเมินสมรรถนะด้านอื่น ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามที่ McClelland (1973) เสนอให้พิจารณาทั้งสิ่งที่ปรากฏออกมาภายนอกและสิ่งที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลซึ่งมีผลต่อการทำงานได้แก่ ความรู้ คือ ชุดของข้อมูลที่ได้รับผ่านการเรียนรู้ ทักษะ คือ ความสามารถที่เรียนรู้ผ่านการกระทำ ศักยภาพ คือ ความสามารถที่ติดตัว และคุณสมบัติอื่น ๆ ที่ไม่สามารถแจกแจงในประเภทอื่น ๆ แต่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานนั้น ๆ จากข้อความดังกล่าวสะท้อนว่านอกจากการสอบข้อเขียนและสัมภาษณ์ ยังสามารถวัดคุณสมบัติอื่นร่วมด้วยได้

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ผู้บริหารงานธุรการมีค่าเฉลี่ยคุณลักษณะต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน Q3 (4.30) หลายด้าน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ ความมั่นใจในตนเองการเป็นแบบอย่างที่ดี ความมุ่งมั่นพัฒนาตนเอง การมุ่งปฏิบัติงานเพื่อเป้าหมายองค์การความละเอียดรอบคอบ ความเข้มงวดต่อตนเอง ความอดทนต่องานที่ยากลำบาก (จิตยารักษ์ อธิษฐ์กิริติยา, 2562) ซึ่งอาจบ่งชี้ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และบรรยากาศองค์การมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานของพนักงานในบริบทของสำนักงานอัยการสูงสุด (สรศักย์ เรืองวิเศษ และคณะ, 2566) อีกทั้ง นลัชนันท์ อัมระนันท์ (2564) ได้ศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานพัสดุภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า เพศ อายุ และอายุงานมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ขณะที่ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนไม่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยยังไม่พบการศึกษาวัดระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองบรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ภายในสำนักงานอัยการสูงสุดแต่อย่างใด

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รวมไปถึงอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพื่อเป็นข้อมูลกำหนดแนวทางการคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับการรับทุนเพื่อให้คุ้มค่ากับงบประมาณที่จัดสรรและเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การ กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงาน ณ อาคารถนนรัชดาภิเษก จำนวน 435 คน (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ณ เดือน กุมภาพันธ์ 2568)

2.2 กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Yamane ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208.38 คน ซึ่งผู้วิจัยตั้งขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 225 คน และสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามสัดส่วน (Proportional Sampling) ของข้าราชการธุรการในแต่ละสำนักงานทั้ง 17 สำนักงาน ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสำนักงาน จากนั้นจึงสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละสำนักงาน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษา โดยเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ แบ่งองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจมุ่งมั่น ความกระตือรือร้น ความกล้าเสี่ยง ความรับผิดชอบต่อการรู้จักร่างแผน และความมีเอกลักษณ์ ตอนที่ 3 การรับรู้ความสามารถของตนเอง แบ่งองค์ประกอบเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ความสามารถในการทำงานของตน ความสามารถในการเป็นตัวแบบ ความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น และความสามารถในการสร้างความรู้สึทางบวกให้กับตนเองและผู้อื่น และตอนที่ 4 บรรยากาศองค์การ แบ่งองค์ประกอบเป็น 6 ด้าน ได้แก่ โครงสร้างองค์การมาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชม



การสนับสนุน และความรู้สึกรู้สึกผูกพันและรับผิดชอบต่อองค์กร ซึ่งลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2-4 เป็นมาตราวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความสอดคล้องของเนื้อหา กับวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของภาษา จากนั้นนำผลการตรวจสอบมาหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ข้อคำถามที่มีค่า IOC .60–1.00 สามารถคัดเลือกไว้ใช้ได้ ผลการตรวจสอบพบว่าแบบสอบถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง .67–1.00 จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับข้าราชการธุรการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 33 คน มาวิเคราะห์รายข้อโดยการหาค่าอำนาจจำแนก ด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Corrected Item–Total Correlation) ข้อใดมีค่าต่ำกว่า .20 ถือว่าไม่มีอำนาจจำแนกจะตัดทิ้งไป และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่นำไปใช้เป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลไม่ควรต่ำกว่า .60 (ฐิรัชย หงส์ยंत्रชัย, 2566) จากการหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นพบว่า แบบสอบถามแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .269–.770 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .911 แบบสอบถามการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .321–.788 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .952 และแบบสอบถามบรรยากาศองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง .246–.810 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากภาควิชาจิตวิทยา จากนั้นดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 225 ชุด โดยมีกำหนดส่งคืนภายใน 1 สัปดาห์และได้รับกลับคืนมา จำนวน 216 ชุด และตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้แล้วนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการบรรยายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษา

5.2 การวิเคราะห์ t-test กรณี 2 กลุ่มอิสระ (Two Independent–Samples t-test) สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง และความสนใจรับทุนการศึกษาที่แตกต่างกัน

5.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่แตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระดับ



ตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันและเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

5.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) สำหรับการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัย

1. การศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง บรรยากาศองค์การและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า มีค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.14 มีค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.13 และมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.06

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษา ดังตารางที่ 1-3

ตารางที่ 1 การเปรียบเทียบคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีเพศ ประเภทตำแหน่ง และความสนใจรับทุนการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร		N	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
เพศ	ชาย	60	4.13	.586	- .087	.931
	หญิง	156	4.14	.509		
ประเภทตำแหน่ง	ทั่วไป	50	4.15	.431	.218	.828
	วิชาการ	166	4.13	.557		
ความสนใจรับทุนการศึกษา	สนใจ	178	4.14	.553	.097	.923
	ไม่สนใจ	38	4.13	.409		

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศประเภทตำแหน่ง และความสนใจรับทุนการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 2 การเปรียบเทียบคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ รายได้ต่อเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน

ตัวแปร		N	$\bar{X}$	S.D.	F	Sig.
อายุ	21-30 ปี	74	4.11	.502	.395	.756
	31-40 ปี	88	4.12	.526		
	41-50 ปี	47	4.21	.611		
	51 ปีขึ้นไป	7	4.19	.240		
ระดับตำแหน่ง	ปฏิบัติงาน	47	4.04	.502	2.421	.067
	ชำนาญงาน	10	4.31	.274		
	ปฏิบัติการ	128	4.11	.515		
	ชำนาญการ	31	4.33	.641		
ระยะเวลา รับราชการ	น้อยกว่า 1 ปี	101	4.07	.529	1.313	.266
	1-5 ปี	74	4.18	.484		
	6-10 ปี	30	4.22	.623		
	11-15 ปี	3	4.58	.483		
	16-20 ปี	8	4.13	.534		
รายได้ต่อเดือน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	23	4.04	.425	.624	.646
	15,001-30,000 บาท	159	4.13	.525		
	30,001-45,000 บาท	28	4.16	.657		
	45,001-60,000 บาท	5	4.44	.355		
	60,001 บาท ขึ้นไป	1	4.30			
ระดับการศึกษา	น้อยกว่าปริญญาตรี	11	4.11	.337	3.249*	.041
	ปริญญาตรี	158	4.09	.556		
	ปริญญาโท	47	4.31	.438		

* $p < .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง ระยะเวลารับราชการ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกัน จึงนำไปวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของคะแนนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับการศึกษา	ความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่ม	Std. Error	Sig.
น้อยกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.029	.163	.984
	ปริญญาโท	-.193	.176	.548
ปริญญาตรี	น้อยกว่าปริญญาตรี	-.029	.164	.984
	ปริญญาโท	-.222*	.087	.041
ปริญญาโท	น้อยกว่าปริญญาตรี	.193	.176	.548
	ปริญญาตรี	.222*	.087	.041

*p < .05

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองบรรยายภาคองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเอง และบรรยายภาคองค์การกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปร	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.771**	ค่อนข้างสูง
บรรยายภาคองค์การ	.422**	ปานกลาง

**p < .01

จากตารางที่ 4 พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .771 และบรรยายภาคองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .422 ซึ่งอาศัยหลักการแปลความหมายระดับความสัมพันธ์ของรูชีซ หงษ์ยันตรชัย (2566)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.14 ค่าเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.13 และมีค่าเฉลี่ยการรับรู้บรรยายภาคองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.06 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทิติยารักษ์ อธิษฐ์กิตติยา (2562) ที่พบว่า ผู้บริหารงานธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยการอดทนต่องานที่ยากลำบาก การสนับสนุนศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา การปฏิบัติงาน



มุ่งเป้าหมายขององค์กร การเป็นแบบอย่างที่ดี การสอนงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การชื่นชมผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นใจในตนเอง และการสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.27, 4.22, 4.20, 4.14, 4.09, 4.03, 3.92, และ 3.81 ตามลำดับ

2. ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ ต่อเดือน และความสนใจรับทุนการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายว่าเพศชายและเพศหญิงเข้าสู่ระบบราชการด้วยการคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์เดียวกันอันเป็นธรรม จึงมีความมุ่งมั่น แรงจูงใจคล้ายคลึงกัน ผู้ที่มีอายุน้อยอาจมีแรงจูงใจเกี่ยวกับความก้าวหน้าและการสร้างผลงาน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากอาจมีแรงจูงใจจากการทำงานให้สมบูรณ์หรือส่งต่อความรู้ ประกอบกับแต่ละบุคคล แม้จะดำรงตำแหน่งประเภท ระดับ หรืออายุงานต่างกันต่างปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรและการกิจของหน่วยงานเดียวกัน จึงมีภาระงานที่สำคัญและความรับผิดชอบที่ทำนายในรูปแบบของตนเองต่างต้องพยายามและตั้งใจทำผลงานให้ดี และข้าราชการมีค่านิยมในอาชีพที่เน้นการทำให้ประโยชน์เพื่อส่วนรวมมากกว่ารายได้ต่อเดือน แม้รายได้ต่างกันความพยายามเพื่อทำงานให้สำเร็จก็ยังคงใกล้เคียงกัน อีกทั้ง การมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ไม่จำเป็นต้องศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้นสำหรับบางคนการทำงานให้ดี การสร้างผลงาน หรือการให้บริการประชาชนก็เป็นเป้าหมายที่สำคัญพอ ๆ กับการศึกษา นอกจากนี้ บางคนอาจมีสาเหตุมาจากข้อจำกัดด้านครอบครัว อายุ หรือเงื่อนไขของทุน ไม่ใช่เพราะขาดแรงจูงใจที่จะพัฒนา ซึ่งเป็นไปตามที่ Beck (1990) กล่าวว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไม่ได้เกิดจากบุคลิกลักษณะของแต่ละบุคคลแต่ขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยประกอบกัน ในขณะที่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีระดับการศึกษาต่างกันคือระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีกับกลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถอธิบายว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมักมีเป้าหมายทางวิชาชีพที่ชัดเจนมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง หรือต้องการประกอบอาชีพที่ต้องการวุฒิสูงขึ้น อีกทั้งผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาโทมักเผชิญแรงกดดันมากกว่าทั้งจากตนเองครอบครัวหรือองค์กร ทำให้ต้องรักษามาตรฐานของตนไว้ หรือพิสูจน์ความสามารถซึ่งสอดคล้องกับที่ Hermans (1970) กล่าวว่า ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จะมีความทะเยอทะยานมีความหวังว่าตนจะประสบความสำเร็จ มีความพยายามไปสู่สถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นและพยายามปฏิบัติงานให้ดียิ่งเสมอ

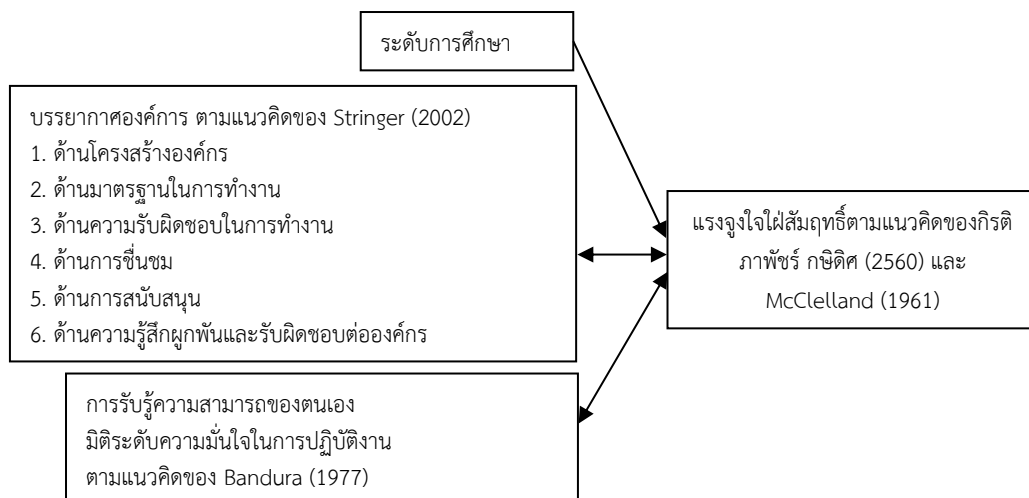
3. การรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .771 สามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูงจะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงด้วย เนื่องจากการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผล



ต่อการแสดงพฤติกรรม และความเชื่อมั่นว่าสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งมีผลอย่างมากต่อความพยายาม และแรงจูงใจ โดยผู้ที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองสูง จะมีความมุ่งมั่น ไม่ยอมแพ้ง่ายและมีแนวโน้มที่จะมองปัญหาเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ (Bandura, 1993) สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวรา ปุณยวิทิตโรจน์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์ (2563) ที่พบว่า การรับรู้สมรรถนะของตนเองมีอิทธิพลทางบวกโดยตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอุตสาหกรรมยานยนต์ บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .422 ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้ว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติของคนในองค์กร (Brown & Moberg, 1980) ทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจซึ่งเป็นแรงผลักดันให้บุคคลต้องการประสบความสำเร็จในงาน และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น (Altmann, 2000) บรรยากาศองค์การที่ดี เช่น การส่งเสริมความร่วมมือ เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นระบบการให้รางวัลที่เป็นธรรม การสื่อสารที่ชัดเจน มักกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ เทพจิ้ง (2564) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านการสนับสนุน ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์เขตจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ระดับการศึกษา บรรยากาศองค์การ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่รับราชการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด รายได้ต่อเดือนและความสนใจรับทุนการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กันกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ควรสนับสนุนให้เกิดการรักษาและพัฒนาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายด้าน ดังนี้
 - 1.1 ความตั้งใจมุ่งมั่น กำหนดให้ข้าราชการตั้งมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานของตน
 - 1.2 ความกระตือรือร้น กำหนดให้มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรือจัดให้มีการหมุนเวียนงาน
 - 1.3 ความกล้าเสี่ยง กำหนดให้กระจายอำนาจการตัดสินใจให้ทุกคนได้สลับกันเป็นผู้ตัดสินใจ และนำแก้ปัญหา
 - 1.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและนำวิธีที่ดีที่สุดมาใช้ในการทำงาน รวมถึงการออกแบบระบบการทำงานให้บุคลากรสามารถติดตามว่างานของตนอยู่ในขั้นตอนใด
 - 1.5 การรู้จักวางแผนกำหนดให้ข้าราชการวางแผนการทำงานของตนในแต่ละปีงบประมาณ
 - 1.6 ความมีเอกลักษณ์ออกแบบการทำงานให้เอื้อต่อการใช้ความคิดอย่างอิสระ
2. สร้างวัฒนธรรมการทำงานให้เกิดการชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จหรือปลูกฝังให้พัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานให้สำเร็จไปได้ เพื่อรักษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และพัฒนาให้เป็นระดับสูงมาก

3. สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบทีม ออกแบบการทำงานให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นเจ้าของงาน มีอิสระในการวางแผนการทำงาน ส่งเสริมการนำนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น เพื่อรักษาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การและพัฒนาให้เป็นระดับสูงมาก

ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติการ

1. ควรสนับสนุนให้เกิดการรักษาและพัฒนาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์รายด้าน ดังนี้

1.1 ความตั้งใจมุ่งมั่น ติดตามการทำงานของข้าราชการว่าเป็นไปตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ และจัดให้มีการอบรมการตั้งเป้าหมายให้ท้าทายและสามารถเป็นไปได้

1.2 ความกระตือรือร้น การปรับทัศนคติของบุคลากรว่า การได้รับมอบหมายงานใหม่ ๆ เป็นการพัฒนาตนเอง

1.3 ความกล้าเสี่ยง การจัดอบรมเกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจ

1.4 ความรับผิดชอบต่อตนเอง สนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรพัฒนาตนเอง และนำความรู้มาใช้ในการทำงาน และใช้ระบบการทำงานแบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อความสะดวกในการติดตามงาน

1.5 การรู้จักวางแผน การจัดอบรมเกี่ยวกับขั้นตอนและข้อมูลสำคัญในการวางแผน

1.6 ความมีเอกลักษณ์ การมีกิจกรรมหรือช่องทางให้บุคลากรได้ถ่ายทอดวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ ๆ ให้คนอื่น ๆ ในองค์กรทราบและนำไปปฏิบัติ

2. จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการดีเด่นที่สามารถเป็นตัวอย่างให้ผู้อื่นได้ เพื่อให้คนในองค์กรสังเกตตัวแบบ รวมไปถึงรับรู้ว่าคุณเองสามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้อื่นได้และจัดอบรมทักษะการสื่อสาร การพูดโน้มน้าวเพื่อพัฒนาการรับรู้ความสามารถของตนเองด้านความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น เพื่อพัฒนาระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองของข้าราชการ ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ให้เป็นระดับสูงมาก

3. การกำหนดตัวชี้วัดที่ท้าทายแต่สามารถเป็นไปได้ ไม่เป็นการสร้างภาระงานเพิ่มและการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐาน การชื่นชมเมื่อมีการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับและการให้รางวัลผลตอบแทนอย่างโปร่งใส ยุติธรรม เพื่อพัฒนาระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การให้ เป็นระดับสูงมาก

4. นำการวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ไปประกอบการพิจารณาให้ทุน โดยวัดระดับการรับรู้ความสามารถของตนเองและบรรยากาศองค์การควบคู่ไปด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาโดยกำหนดประชากรเพิ่มมากขึ้น เช่น ศึกษาข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง หรือภูมิภาค หรือทั่วประเทศ

2. ศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ความภาคภูมิใจแห่งตน การเชื่ออำนาจควบคุมภายใน-ภายนอก ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค การรับรู้



การสนับสนุนจากองค์กร เพื่อให้ทราบว่าตัวแปรใดมีส่วนช่วยในการส่งเสริมและเพิ่มระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

3. การศึกษาย้อนหลังเพื่อทดสอบว่าบุคคลรับทุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สำเร็จการศึกษาได้ตามเกณฑ์หรือเร็วกว่าบุคคลรับทุนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่ำ หรือไม่อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ เทพจั้ง. (2564). *บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์ ในเขตจังหวัดปทุมธานี* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กิตติภาพัช กษิดิศ. (2560). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กรในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 2* (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรัช หงษ์ยันตรชัย. (2566). *คอมพิวเตอร์สำหรับนักจิตวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิตยารักษ์ อธิษฐ์กิตติยา. (2562). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเพื่อขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรของผู้บริหารงานธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด* (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐวรา ปุณยวิทิตโรจน์ และจุฑามาศ ทวีไพบูลย์วงศ์. (2563). *อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและการรู้สมรรถนะของตนเองที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในอุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี*. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 15(1), 45–58.
- นลัชนันท์ อัมระนันท์. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์และทุนมนุษย์ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานพัสดุ ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด* (การศึกษารายบุคคลบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2551. (2551, 5 พฤศจิกายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 138 ตอนที่ 54 ก. หน้า 21.
- สรศักดิ์ เรืองวิเศษ และคณะ. (2566). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กรและผลการดำเนินงานของพนักงานในหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุด*. *วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร*, 18(1), 172–188.



- โสมนา สุดสมบูรณ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการสำเร็จการศึกษาของ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา) สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(4), 372-385.
- Altmann, R. (2000). Forecasting Your Organizational Climate. *Journal of Property Management*, 65(4), 62–65.
- Bandura, A. & Simon, K. M. (1977). The Role of Proximal Intentions in Self-Regulation of Refractory Behavior. *Cognitive Therapy and Research*, 1(3), 177–193.
- Bandura, A. (1993). Perceived Self-Efficacy in Cognitive Development and functioning. *Educational Psychologist*, 28(2), 117–148.
- Beck, R. C. (1990). *Motivation: Theories and Principles* (3rd ed.). Englewood Cliffs: Prentice Hall.
- Brown, W. B. & Moberg, D. J. (1980). *Organization Theory and Management: A Macro Approach*. New York: John Wiley and Sons.
- Chang, J. C. et al. (2022). A Study of Graduate Students' Achievement Motivation, Active Learning, and Active Confidence Based on Relevant Research. *Frontiers in Psychology*, 13, 1–10.
- Gibson, J. L. et al. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). Boston: McGraw-Hill Irwin.
- Hermans, H. (1970). A Questionnaire Measure of Achievement Motivation. *The Journal of Applied Psychology*, 54(4), 353–363.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton, NJ: Van Nostrand.
- _____. (1973). Testing for Competence Rather Than for 'Intelligence.' *American Psychologist*, 28(1), 1–14.
- _____. (1976). *The Achievement Motive* (2nd ed.). New York: Irvington Publishers.
- Sarif, M. N. & Vandana, V. (2022). Correlates and Antecedents of Academic Achievement: A Systematic Review. *International Journal of Educational Sciences*, 36(1–3), 19–29.
- Stringer, R. A. (2002). *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect*. New Jersey: Prentice Hall.

