



ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตุรกร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง



วรรณภา แก้วกิ่ง

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
รัฐกร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง



งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND PERFORMANCE
EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE OFFICERS, OFFICES OF PUBLIC PROSECUTION IN
A REGION



WANNAPHA KAEWKING

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF BUSINESS ADMINISTRATION

BURAPHA BUSINESS SCHOOL

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ วรรณภา แก้วกิ่ง ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พรรรัตน์ แสงหาญ)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ)

..... กรรมการ
(ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร. พรรณี พิมพันธ์ศรี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920687: สาขาวิชา: -; บช.ม. (-)

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์/ ความสุขในการทำงาน/ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วรรณภา แก้วกิ่ง : ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง. (THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS AT WORK AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE OFFICERS, OFFICES OF PUBLIC PROSECUTION IN A REGION) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: สุณี หงษ์วิเศษ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกร สำนักงานอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 360 คน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 3 ข้อ 2) ความสุขในการทำงาน จำนวน 28 ข้อ 3) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 16 ข้อ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80 ระดับความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี ด้านน้ำใจงาม ด้านการมีคุณธรรม ด้านการมีสังคมดี ด้านการหาความรู้ ด้านการผ่อนคลาย ด้านการใช้เงินเป็น และด้านสุขภาพดี ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน นอกจากนี้ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรกรในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.85 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

64920687: MAJOR: -; M.B.A. (-)

KEYWORDS: RELATIONSHIP/ HAPPINESS AT WORK/ PERFORMANCE
EFFICIENCY

WANNAPHA KAEWKING : THE RELATIONSHIP BETWEEN HAPPINESS
AT WORK AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF ADMINISTRATIVE
OFFICERS, OFFICES OF PUBLIC PROSECUTION IN A REGION. ADVISORY
COMMITTEE: SUNEE HONGWISSET, Ph.D. 2024.

The purposes of this research were to study 1) the level of opinions on happiness at work. 2) the level of opinions on work efficiency., and 3) the relationship between happiness at work and work efficiency of administrative officer, administrative office at office of public prosecution in a region. The population were 360. The quantitative research. The questionnaire used as research instruments was 5 -level estimation scale which were divided into 3 parts: 1) three items of general information of the respondents 2) twenty-eight items of happiness at work 3) sixteen items of work efficiency. Statistics measures used are frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson's correlation coefficient. The results of this study found that 360 people answering questionnaires; 153 (42.50 %) of people were aged within 31-40 years old, 130 (36.10 %) had period of work within 1-5 year, and 136 (37.80 %) had monthly income within 20,001-30,000 baht. The overall of happiness at work was in high level. When considering each aspect, the average of 8 dimensions at a high level from highest to lowest; happy family, happy heart, happy soul, happy society, happy brain, happy relax, happy money, happy body. The overall of work efficiency was in high level. When considering each aspect, the average of 4 dimensions at a high level from highest to lowest; costs, time, quality, quantity. Furthermore, the results revealed that happiness at work related to work efficiency of administrative officer at high the correlation coefficient at level 0.85 at significant level of 0.01.

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุณี หงษ์วิเศษ ผู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ แนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาให้ความรู้ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและแนะนำทำให้งานนิพนธ์นี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานนิพนธ์นี้ทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงอ้างอิงผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียงงานนิพนธ์ฉบับนี้อย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณข้าราชการรัฐการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่งทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์และเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการทุกแห่ง ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการเก็บข้อมูลทำให้การวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บุพการี บุรพจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ เจ้าหน้าที่ประจำคณะ เพื่อน ๆ ทุกคนที่คอยให้กำลังใจ ช่วยเหลือและสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูกตเวทิตาแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่มีส่วนช่วยให้งานนิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์

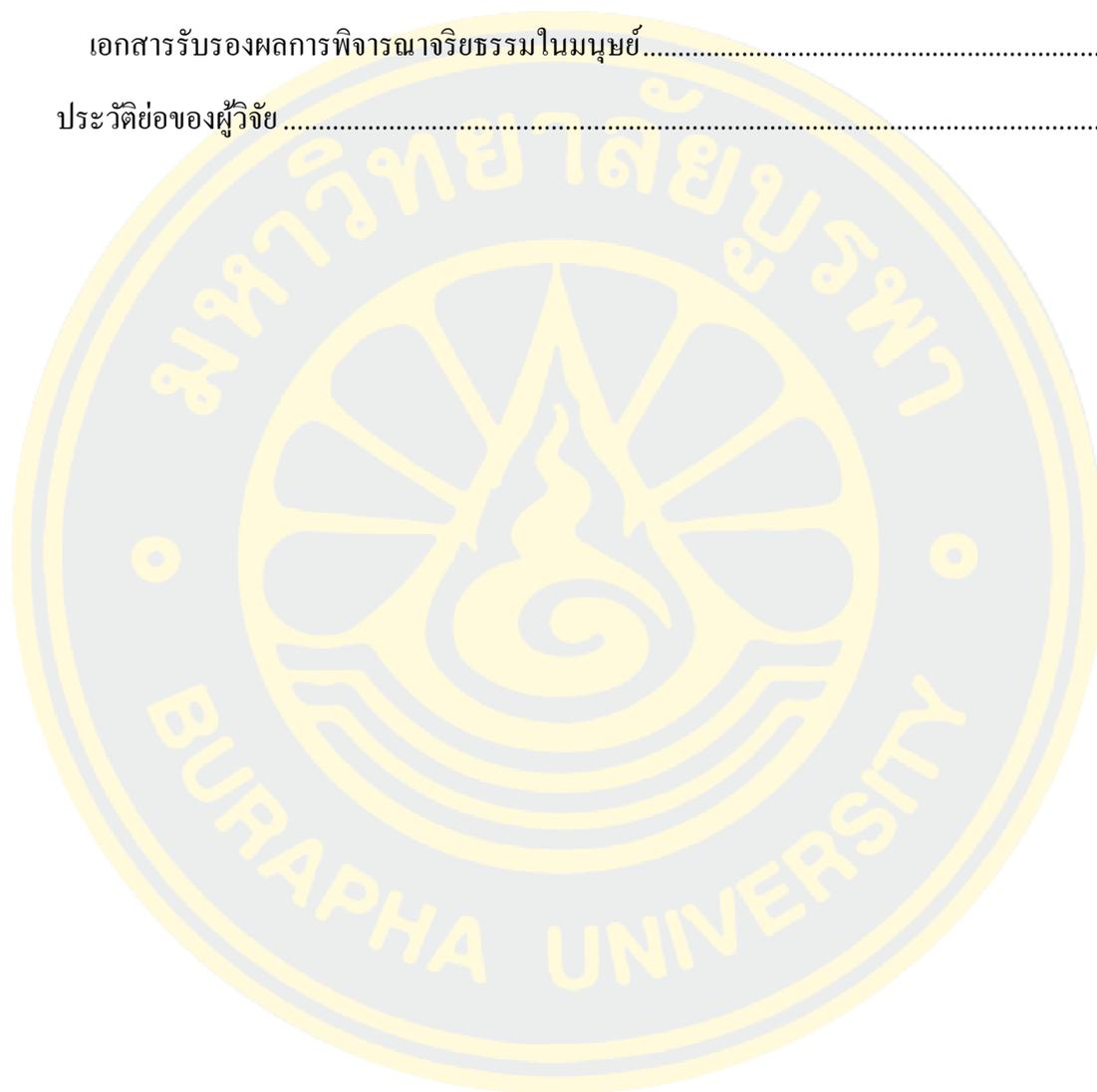
วรรณภา แก้วกิ่ง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ฐ
บทที่ 1	1
บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย	4
1.3 สมมติฐานการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการศึกษา	7
1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย	8
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ	9
บทที่ 2	12
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน	12
2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	22
2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรอัยการ	30
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38

บทที่ 3	43
วิธีดำเนินการวิจัย	43
3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	43
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	43
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	45
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล	47
3.5 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรในการวิจัย	48
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	48
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	49
บทที่ 4	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	51
4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 5	89
สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	89
5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล	89
5.2 อภิปรายผล	96
5.3 ข้อเสนอแนะ	113
บรรณานุกรม	115
ภาคผนวก	121
ภาคผนวก ก	123
ตารางสรุปค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)	123
ภาคผนวก ข	132
ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ	132

ภาคผนวก ก	148
แบบสอบถาม.....	148
ภาคผนวก ง.....	156
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์.....	156
ประวัติย่อของผู้วิจัย	158



สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1	ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	47
ตารางที่ 2	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	53
ตารางที่ 3	ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน โดยภาพรวม ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	55
ตารางที่ 4	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี (Happy body) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	56
ตารางที่ 5	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	57
ตารางที่ 6	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	58
ตารางที่ 7	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ (Happy brain) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	60
ตารางที่ 8	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	62
ตารางที่ 9	จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)	64

ตารางที่ 10 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360).....65

ตารางที่ 11 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360).....67

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)68

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360).....69

ตารางที่ 14 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360).....71

ตารางที่ 15 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (Time) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)73

ตารางที่ 16 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)75

ตารางที่ 17 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)77

ตารางที่ 18 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (X) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) จำแนกรายด้าน (N= 360)78

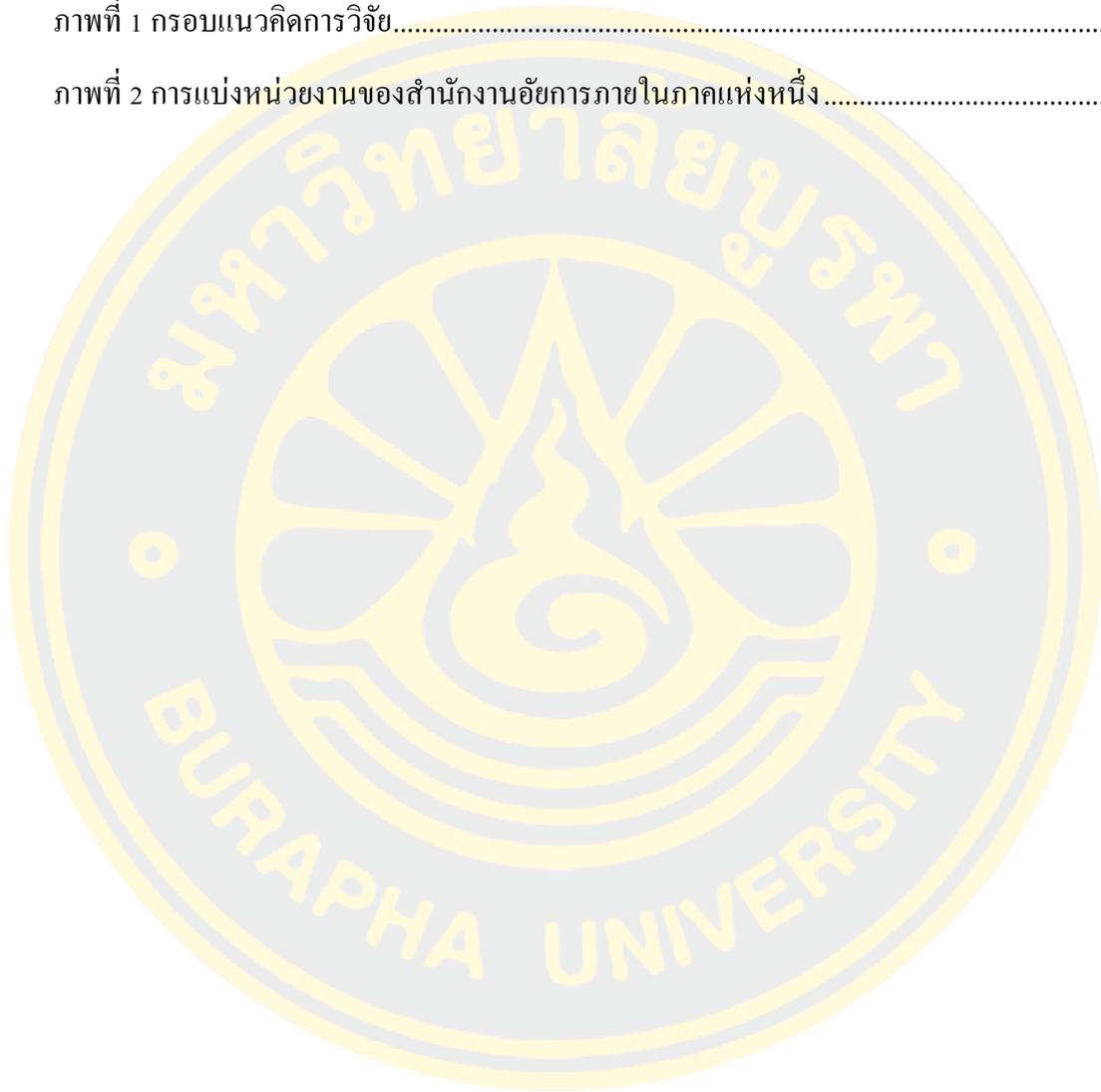
ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....93



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	8
ภาพที่ 2 การแบ่งหน่วยงานของสำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง.....	32



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญ เพราะมนุษย์มีบทบาทที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ เพื่อนำพาให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ด้วยสภาวะทางเศรษฐกิจ การเมืองและสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องมีเทคนิคและวิธีการในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่แตกต่างออกไปจากเดิม เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ในขณะที่เดียวกันหากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรมีความรู้เท่าทันสถานการณ์ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเรียนรู้เทคนิควิธีการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ได้รับผลตอบแทนตามความคาดหวัง ก็จะเกิดความพึงพอใจ มีอารมณ์ความรู้สึกในทางบวกหรือมีความสุขกับการทำงาน และนำมาซึ่งความผูกพันกับงาน เพื่อนร่วมงาน และองค์กรมากขึ้นด้วย เพราะเราใช้เวลาไม่น้อยกว่าวันละแปดชั่วโมง (กฎกระทรวง ฉบับที่ 7, 2541) อยู่กับที่ทำงานและเพื่อนร่วมงาน โดยการมีเพื่อนร่วมงานเป็นเพื่อนก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เกิดผลผลิต และความสุขของเรา ก็จะเพิ่มขึ้นด้วย (Tohkah Yin, 2021) อย่างไรก็ตามนิยามความสุขในการทำงานของแต่ละคนอาจแตกต่างกันออกไปตามความต้องการ เช่น บางคนอาจมีความสุขจากการได้รับค่าตอบแทนในอัตราที่สูง บางคนอาจมีความสุขกับการที่ได้ทำงานในพื้นที่ที่อยู่ใกล้กับครอบครัว บางคนอาจมีความสุขกับการที่ได้ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ดีมีน้ำใจ บางคนอาจมีความสุขกับการที่ได้ทำงานที่ตนเองชื่นชอบ เป็นต้น ซึ่งสำนักกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) ได้แบ่งความสุขออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) 5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ถือเป็นความสุขขั้นพื้นฐานของคนทำงานที่จะนำไปสู่ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อคนทำงานมีความสุขก็จะมีคามมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยความเต็มใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้กับองค์กร และการที่พนักงานมีความสุขในการทำงาน อาจจะทำให้องค์กรได้ประโยชน์อย่างมากมาย ทั้งนี้องค์กรเพียงสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายเล็กน้อย แต่จะได้รับผลดีต่อการบริหารจัดการและต่อบุคลากรในองค์กรด้วย (ชนิกา แสงทองดี, 2560) อีกทั้ง ยังมีงานวิจัยจำนวนหนึ่งที่ยืนยันถึงความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานของพนักงานกับประสิทธิภาพใน

การทำงานด้วย กล่าวคือ พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นร้อยละ 12 พนักงานที่มีความสุขในการทำงานจะมีพลังงานในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความสุขคิดเป็นร้อยละ 65 และยังพบว่า พนักงานที่มีความสุขจะทุ่มเทในการทำงานมากขึ้นเป็นสองเท่าอีกด้วย (สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้, 2565) แต่อย่างไรก็ตามระดับความสุขในภาพรวมของคนทำงานในประเทศไทยไม่ได้อยู่ในระดับที่สูงมากนักหรืออาจจะลดน้อยลงไปเสียด้วยซ้ำ โดยข้อมูลจากการสำรวจความสุขของคนทำงานในประเทศไทย ภายในปี พ.ศ. 2564 พบว่า คะแนนความสุขภาพรวม อยู่ที่ร้อยละ 61.3 คะแนนความสุข 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ด้านจิตวิญญาณดี 2) น้ำใจดี 3) การงานดี (สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร, 2565) เชื่อมโยงกับผลการวิจัยของบริษัท Milieu Insight ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูล ที่ได้สำรวจความสุขในที่ทำงานของพนักงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้กว่า 6,800 คน ทั้งจากประเทศอินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนามและประเทศไทย พบว่า ในปี พ.ศ. 2564 ความสุขโดยรวมของพนักงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีความสุขมากขึ้นร้อยละ 35 เมื่อเทียบกับปี พ.ศ. 2563 แต่ในประเทศไทยกลับพบว่า มีระดับความสุขลดลงร้อยละ 44 โดยปัจจัยที่ทำให้พนักงานในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้มีความสุขสองลำดับแรก คือ เงินเดือนและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และปัจจัยที่ทำให้ไม่มีความสุขสองลำดับแรก คือ สภาพการทำงานในปัจจุบันและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (Milieu Insight, 2021)

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในองค์กรเพื่อทำให้เกิดความมุ่งมั่นทุ่มเทด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้น ถือเป็นความท้าทายของผู้บริหารที่จะกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข เพราะองค์กรต่างคาดหวังว่าเมื่อพนักงานมีความสุขผลของการทำงานจะมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นด้วย ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้นั้น สามารถแสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย โดยจะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพตลอดเวลาทั้งคน กระบวนการและองค์กร (กฤตภาคิน มิ่งโสภาและณกมล จันทรสม, 2564) ไม่ว่าจะเป็น การลดขั้นตอนกระบวนการทำงานเพื่อทำให้งานสำเร็จรวดเร็วขึ้น การใช้ทรัพยากรบุคคลและอุปกรณ์ได้อย่างคุ้มค่า การทำงานได้อย่างถูกต้องภายในระยะเวลาที่กำหนด หรือการอบรมเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากร สิ่งเหล่านี้หากมีการพัฒนาให้ดีขึ้นก็จะทำให้งานมีประสิทธิภาพ แต่การที่จะวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น อาจแตกต่างกันออกไปตามบริบทขององค์กร กล่าวคือ หากเป็นองค์กรที่ประกอบกิจการในเชิงธุรกิจที่ดำเนินการเพื่อหวังผลกำไร มักจะคำนึงถึงปริมาณของผลผลิต ความแตกต่างระหว่างต้นทุนกับรายได้จากการขาย รายได้ค่าบริการเป็นสำคัญ แต่สำหรับองค์กรภาครัฐที่ดำเนินการโดยไม่ได้หวังผลกำไร เน้นการให้บริการแก่ประชาชนนั้น

การที่จะวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอาจจะไม่สามารถวัดได้จากปริมาณงานและค่าใช้จ่ายที่ต้องเสียไปเท่านั้น อาจจะต้องคำนึงถึงกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง แผนปฏิบัติราชการขององค์กร นโยบายการบริหาร ความคุ้มค่าหรือให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อทางราชการ และความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการก็ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

องค์กรอัยการ ถือเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความเป็นอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 มี “สำนักงานอัยการสูงสุด” เป็นหน่วยงานธุรการ และมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล ภารกิจหลักเปรียบเสมือนเป็นทนายความของแผ่นดิน มีหน้าที่แตกต่างให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ตรวจร่างสัญญาให้กับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ทั้งนี้ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 เป็นต้นมา ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนต่างได้รับมอบนโยบายการบริหารภายใต้แนวคิด “ปรับฐานราก เปลี่ยนทันโลก สู่สังคมยุติธรรมที่ดีขึ้น : Better Justice” เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ โดยการส่งเสริมการปฏิบัติภารกิจและนโยบายการบริหารนี้ จะมีสำนักอำนวยการ ที่มีข้าราชการธุรการในสังกัด เป็นเสมือนฟันเฟืองเล็ก ๆ ทำหน้าที่ขับเคลื่อนและสนับสนุนงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรได้ตั้งเป้าหมายไว้ แต่ด้วยสถานะของเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดปัญหาด้านยาเสพติดและอาชญากรรมจำนวนมาก โดยข้อมูลปริมาณคดีที่รับใหม่ของเดือนกรกฎาคม 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 57,325 คดี (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) และด้วยลักษณะจำนวนคดีที่มีความยุ่งยากซับซ้อนมากขึ้นส่งผลให้ภาระหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักอำนวยการก็เพิ่มมากขึ้นด้วย แต่ด้วยเงื่อนไขของระยะเวลาและจำนวนข้าราชการธุรการที่มีอยู่อย่างจำกัด อาจทำให้ข้าราชการธุรการกำลังประสบกับปัญหาปริมาณงานมากเกินไป ไม่สามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดหรือหากสามารถทำให้แล้วเสร็จได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดก็อาจจะเป็นงานที่ขาดคุณภาพ หรือหากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นอาจจะต้องรับโทษทางวินัยก็เป็นได้ หรือบางครั้งข้าราชการธุรการต้องเสียสละเวลาส่วนตัวมาทำงานในวันหยุดบ่อยครั้งจนอาจทำให้ขาดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หรืออาจทำให้สุขภาพของข้าราชการธุรการเสื่อมโทรมลงได้ เพราะการนั่งเป็นเวลานานติดต่อกันมีผลกระทบต่อระบบการเผาผลาญอาหารทำให้เป็นโรคอ้วนได้ หรือแม้แต่การทำงานหน้าคอมพิวเตอร์นานเกินไป ก็ทำให้ดวงตามีปัญหาเรื่องการมองเห็นได้ (โรงพยาบาลพญาไท, 2563)

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าหากข้าราชการธุรการต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันจากปัจจัยต่าง ๆ อาจทำให้เกิดความอ่อนล้า เมื่อย่นาย ขาดความสุขในการทำงาน และด้วยบทบาทและภารกิจขององค์กรอัยการที่เกี่ยวข้องกับความเดือดร้อนของ

ประชาชนและการดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม หากแม้ว่าข้าราชการตุกรการซึ่งเป็นผู้ให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ขาดความสุขในการทำงานอาจจะกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน ซึ่งหากประชาชนได้รับการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพจากภาครัฐก็อาจส่งผลกระทบต่ออนาคตจากภาคประชาสังคมที่จะนำไปสู่ภาพลักษณ์ขององค์กรในด้านลบจากการให้บริการหรืออาจจะขาดความเชื่อมั่น ศรัทธาในกระบวนการยุติธรรมอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ประกอบกับในองค์กรอัยการยังไม่พบข้อมูลที่จัดทำเป็นรูปแบบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตุกรการโดยตรง ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยนี้สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขพัฒนาสวัสดิการสิทธิประโยชน์ การวางแผนบริหารงานบุคคล รวมถึงการวางแผนในการจัดฝึกอบรมเพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการให้มากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการตุกรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุกรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุกรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุกรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 32 สมมติฐานย่อย ดังนี้

1. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)
2. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)
3. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)

1.4 ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง จาก 9 สำนักงาน มีจำนวนประชากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 จำนวน 360 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานคดีแรงงาน จำนวน 7 คน 2) สำนักงานคดีศาลสูง จำนวน 40 คน 3) สำนักงานคดีปราบปรามทุจริต จำนวน 12 คน 4) สำนักงานคดีปกครอง จำนวน 13 คน 5) สำนักงานอัยการภาค จำนวน 26 คน 6) สำนักงานอัยการจังหวัด จำนวน 157 คน 7) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง จำนวน 34 คน 8) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จำนวน 28 คน และ 9) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี จำนวน 43 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565) โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 360 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

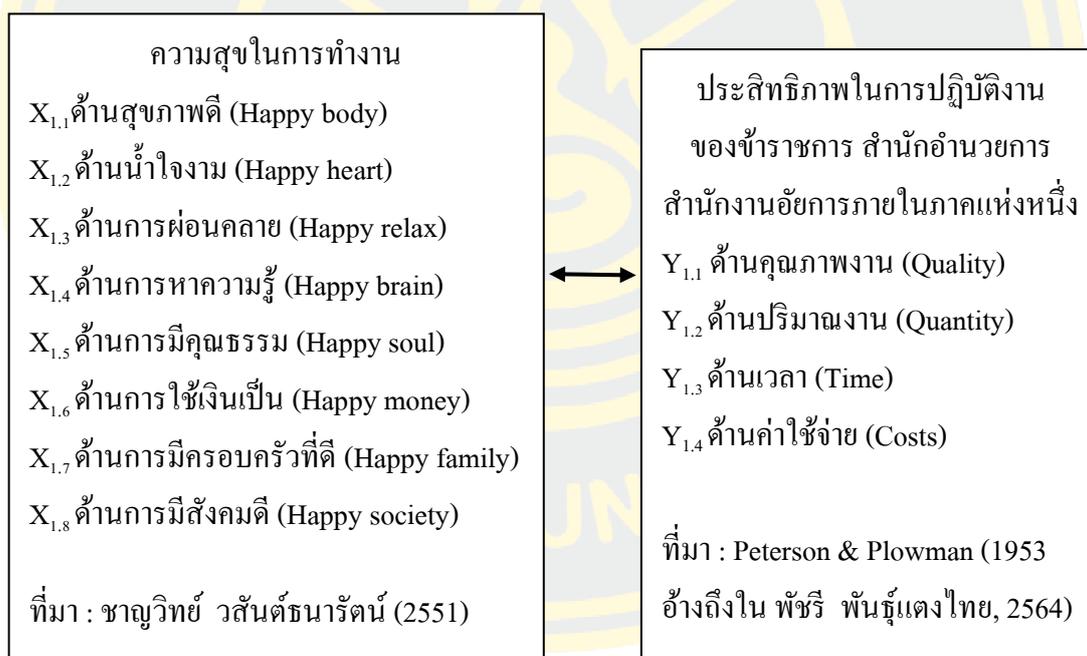
1. ตัวแปรอิสระ ศึกษาความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ตามแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) 5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society)
2. ตัวแปรตาม ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง จากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

1.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ชนารัตน์ (2551) ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) 5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น (Happy money) 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society) มาเป็นตัวแปรต้น และในส่วนของตัวแปรตาม เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง จากแนวคิดของ Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับความสุขในการทำงาน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และระดับความสัมพันธ์ของความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาความสุขในการทำงานและพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผู้อำนวยการ สำนักงานอำนวยการในแต่ละสำนักงาน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาความสุขในการทำงาน เพื่อยกระดับผลปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ และสำนักงานอื่นๆ ในองค์กรอัยการ สามารถนำผลที่ได้จากการวิจัยไปเป็นแนวทางในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การจัดฝึกอบรม เพื่อปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการทำงาน ของข้าราชการตุลาการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ข้าราชการตุลาการ หมายถึง ข้าราชการในระดับผู้ปฏิบัติงาน ที่มีหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานด้านตุลาการ สนับสนุนงานพนักงานอัยการ สนับสนุนนโยบายการบริหารและให้บริการแก่ประชาชนโดยตรง ซึ่งได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี และปฏิบัติงานภายใต้สังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

2. สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง หมายถึง สำนักงานต้นสังกัดของข้าราชการตุลาการ ประกอบด้วย 9 สำนักงาน ได้แก่ สำนักงานคดีแรงงานภาค สำนักงานคดีศาลสูง สำนักงานคดีปราบปรามทุจริตภาค สำนักงานคดีปกครอง สำนักงานอัยการการภาค สำนักงานอัยการจังหวัด สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว สำนักงานคดีอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี

3. ความสุขในการทำงาน หมายถึง การที่ข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ประเมินความรู้สึกทางบวกของตนเองที่เกิดขึ้นจากการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างมั่นคงก้าวหน้า ตามจุดประสงค์ของภารกิจคนในองค์กรทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง มีสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน และมีการสร้างความรักและความสามัคคีภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ประกอบไปด้วย ส่วนประกอบสำคัญ 8 ด้าน ดังนี้

3.1 สุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การที่ข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีการออกกำลังกาย นอนพักผ่อนให้เพียงพอ และลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

3.2 น้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การที่ข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น เสียสละความสุขของตนเองและยินดีทำเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

3.3 การผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถในการทนแรงกดดันที่เกิดจากทำงาน มีการควบคุมอารมณ์ของตนเอง การคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

3.4 การหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต และศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

3.5 การมีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสำนึกผิด ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน นำหลักธรรมทางศาสนาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และใช้หลักศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ

3.6 การใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง คำนึงถึงการใช้จ่าย โดยการวางแผนการเงินให้รอบคอบ รู้จักเก็บออม เลือกลงเป็นนื้ออย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับ-รายจ่าย ของตนเองและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม

3.7 การมีครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความผูกพันกับคนในครอบครัว ให้ความสำคัญกับครอบครัว ได้รับกำลังใจที่ดีจากคนในครอบครัวในการทำสิ่งต่าง ๆ หรือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา หรืออุปสรรคในชีวิต

3.8 การมีสังคมดี (Happy society) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีส่วนร่วมในการทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่

4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของตนเองจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน และทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา มีความรวดเร็วถูกต้อง มีคุณภาพตามมาตรฐาน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ให้ดียิ่งขึ้น ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ประการ ดังนี้

4.1 คุณภาพงาน (Quality) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความถูกต้อง แม่นยำ เกิดความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน

4.2 ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม สามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานได้ และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

4.3 เวลา (Time) การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันที

4.4 ค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด คุ่มค่า และประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการ รวมถึงสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของสำนักอำนวยการได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู การศึกษานี้ดำเนินการในภาคหนึ่ง โดยผู้วิจัยได้นำเสนอเอกสาร ผลการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

2.1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

2.1.3 การวัดความสุขในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.3 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรอัยการ

2.3.1 องค์กรอัยการและการแบ่งหน่วยงานของสำนักงานอัยการในภาคหนึ่ง

2.3.2 นโยบายการบริหารจัดการและวัฒนธรรมองค์กรอัยการ

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

2.1.1 ความหมายของความสุขในการทำงาน

“ความสุข” คือสิ่งที่ทุกคนแสวงหา และต่างนิยามความสุขด้วยสิ่งต่าง ๆ ที่ต้องการจะได้มา ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่การงานที่ดี เพื่อนร่วมงานที่ดี คู่ครองชีวิตที่ดี อาหารที่ชื่นชอบ สถานที่ท่องเที่ยวในฝัน หรือสิ่งของต่าง ๆ ที่ปรารถนา สอดคล้องกับ ชนิกา แสงทองดี (2560) ที่กล่าวว่าความสุขเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการและมีความหมายที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากแต่ละคนมีความต้องการและความเป็นอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต่างกัน แต่เมื่อได้สิ่งเหล่านั้นมา ไม่นานนัก ความสุขก็มีก็จางหายไป โดยแทนซิน เกียตโซ ทะไลลามะองค์ที่ 14 เคยกล่าวถึงความสุขไว้ว่า “เราไม่สามารถหาความสุขได้จากโลกภายนอก トラบใดที่เรายังไม่ได้สร้างความสงบสุขขึ้นภายในจิตใจของเราเสียก่อน” ซึ่งสอดคล้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ซึ่งเรียกว่า ธรรม 5 อย่าง ที่ทำให้เกิด

กุศลขึ้นในใจตลอดทุกขณะ ธรรม 5 ตัวนี้ พระพุทธเจ้าตรัสเสมอ ถือว่าเป็นธรรมะคู่ชีวิตของท่าน เหมือนอยู่ในใจตั้งแต่ท่านเกิดขึ้นมา ถ้าใครทำได้ ชีวิตจะเจริญงอกงาม มีความสุขทุกเวลา และอายุก็จะยืนด้วย โดยหลักธรรม 5 อย่างนี้ ได้แก่ 1) ปราโมทย์ คือ ความร่าเริงแจ่มใสเบิกบานใจ 2) ปีติ คือ ความเอิบอิ่มใจ ปลาบปลื้มใจ 3) ปัสสัทธิ คือ ความผ่อนคลาย สงบเย็นกายใจ 4) สุข คือ ความน่านั่งรื่นใจ และ 5) สมภาณี คือ ความอยู่ตัวของจิตใจที่ตั้งมั่นสงบแน่นอน หลังจากปฏิบัติตามหลักธรรม 5 อย่างนี้ได้แล้ว จิตใจก็จะสบาย ซึ่งธรรม 5 ตัวนี้ เรียกว่า ธรรมสมาธิ คือ ความที่ธรรมะซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญมาแน่นแนวมารวมกันเรียกว่าประชุมพร้อม ต่อจากนั้นก็เกิด จิตตสมาธิ พอจิตเป็นสมาธิแล้วก็เอามาใช้ชวนเจริญปัญญาให้มาทำงานได้ คือเอามาใช้เป็นบาทฐานของการคิด เมื่อจิตใจผ่องใส ก็คิดโล่ง คิดโปร่ง คิดได้ผลดี พระพุทธเจ้าจึงให้ใช้สมาธิเป็นฐานของปัญญาต่อไป หรือแม้จะทำงานอะไรหากใจเป็นสมาธิแล้วก็ได้ผลดี ถ้าปฏิบัติได้แบบนี้ ก็จะเป็นการสร้างสรรค์อย่างครบวงจร ทั้งสร้างสรรค์ชีวิตจิตใจ และสร้างสรรค์สังคมไปด้วยพร้อมกัน จึงกล่าวได้ว่าความสุขมีส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากคนที่มีความสุขจะมีความคิดสร้างสรรค์ มองโลกในแง่ดี มีการประสานงานและการสื่อสารที่ดี มีความเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทำให้บุคคลที่อยู่รอบข้างมีความสุข และสังคมอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

อย่างไรก็ตามในสถานะที่สังคมการทำงาน มีการแก่งแย่งแข่งขันกันมากขึ้น เริ่มตั้งแต่การแก่งแย่งกันเพื่อที่จะได้เข้าไปทำงานในสถานที่ที่ตนต้องการ ตลอดจนกระทั่งการแก่งแย่งกันภายในองค์กร เพื่อให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น และทุกคนต่างปฏิเสธไม่ได้ว่าในการทำงานนั้นจะต้องพบกับความเครียด ซึ่งอาจเกิดจากงานที่ปฏิบัติ เกิดจากการแข่งขัน หรืออาจเกิดจากเพื่อนร่วมงาน ทำให้การทำงานไม่เกิดความสุข โดย “The impression group สถาบันฝึกอบรมและให้คำปรึกษาแนะนำด้านการพัฒนาการบริหารอย่างเป็นระบบ” ได้กล่าวถึงปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงาน ไว้ดังนี้ (จักรจรจ์ มุ้ยใจบุญ, 2564)

1. ผู้นำองค์กร ถือเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมาก ในการส่งเสริมให้พนักงาน เกิดความสุขในการทำงาน ผู้นำเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการสร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงาน ให้กับพนักงาน รวมทั้งเป็นผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการมีความสุขในการทำงาน ให้กับพนักงานอีกด้วย นอกจากนี้ ผู้นำควรมีความยุติธรรมและมีหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพ

2. นโยบายและกฎระเบียบขององค์กร เช่น ความอิสระในการทำงาน การเข้า ออกงาน หรือนโยบายในการสนับสนุนพนักงาน ในการพัฒนาตนเอง

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่ในที่ทำงาน เช่น สภาพห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน ระบบแสง ความเย็น ความสะอาดของที่ทำงาน เป็นต้น

4. ลักษณะงาน ไม่ว่าจะเป็นสถานการณ์จ้างงาน เช่น การจ้างงานแบบชั่วคราวหรือจ้างงานแบบพนักงานประจำ บุคลิกและความชอบส่วนบุคคลต่อกิจกรรมในงาน ความสำเร็จในงานที่ทำได้ สิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อความรู้สึกและความสุขในการทำงานได้เช่นกัน

5. ผู้ร่วมงาน หมายถึงผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยความสัมพันธ์ของผู้ร่วมงานนับเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อความสุขในการทำงาน

6. คุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุลในงานและชีวิต ถือเป็นปัจจัยที่ได้รับความนิยมอย่างมากในสังคมการทำงานยุคปัจจุบัน โดยการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้พนักงานในองค์กร ทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพ รวมทั้งความสมดุลในงานและชีวิต (Work-life balance)

7. ค่าตอบแทน เป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงิน เพื่อแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นแรงผลักดันให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นขวัญกำลังใจของพนักงานและเป็นสนับสนุนความเป็นอยู่ของพนักงานให้ดีขึ้น

สอดคล้องกับข้อมูลของ Edward Diener นักจิตวิทยาจาก University of Illinois ได้ศึกษาถึงสิ่งที่ทำให้คนรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจในชีวิตมากกว่า 20 ปี และสรุปถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ดังนี้

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน (Connection) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน โดยมีการให้ความร่วมมือ ดูแลช่วยเหลือกัน สนทนา พูดคุยและสังสรรค์กันอย่างเป็นมิตร เกิดมิตรภาพและความรู้สึกที่เป็นสุข รวมถึงการรับรู้ได้ว่าอยู่ท่ามกลางเพื่อนร่วมงานที่มีความรักและความปรารถนาดีซึ่งกันและกัน

2. ความรักในการทำงาน (Love of work) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองมีความรักความผูกพันกับงาน รับรู้ว่าตนมีภารกิจกับงานในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีที่จะทำงานทุกอย่งที่เป็นส่วนประกอบของงาน เกิดความกระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลินใจในการทำงาน และปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความภาคภูมิใจที่ตนมีหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ได้ว่าตนเองปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยได้รับความสำเร็จในการทำงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ทำทายให้สำเร็จ มีอิสระในการทำงาน เกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิต เกิด

ความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ มีความก้าวหน้า ตลอดจนได้รับรางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติงานประสบความสำเร็จและทำให้องค์กรเกิดการพัฒนา

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและความเชื่อถือจากเพื่อนร่วมงาน และเพื่อนร่วมงานรับรู้ถึงความพยายามและมีความประทับใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองปฏิบัติ ได้รับความหวังดีและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน มีร่วมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างกัน ได้รับการมอบหมายให้ทำงานพิเศษที่มีความท้าทายและรับผิดชอบเพิ่มขึ้น มีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถอยู่เสมอ

นอกจากนี้ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ลำยอง (2556) ยังได้กล่าวไว้เกี่ยวกับความสุขของคนทำงาน คือ ประสิทธิภาพและความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนได้รับการยกย่องและยอมรับจากบุคคลโดยทั่วไป การได้ทำงานที่มั่นคงมีความก้าวหน้า การมีโอกาสเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาอย่างเสมอภาค การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ รวมถึงการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและพอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งหากคนทำงานได้รับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้บ่อยครั้ง สม่าเสมอ และต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้น การสร้างความสุขให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน จึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การบริหารองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะหากคนในองค์กรมีความสุขแล้ว ทั้งปริมาณและคุณภาพของผลผลิตก็จะเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังก่อให้เกิดความสามัคคี ความคิดริเริ่มและนวัตกรรมใหม่ ๆ ช่วยลดความเครียดและความขัดแย้งของคนในองค์กร ส่งผลให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (จรรยา ดาสา, 2556) องค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) จึงเกิดขึ้นเพื่อมุ่งสร้างคนในองค์กรให้เป็นคนที่มีความสุข จากแนวความคิดที่ว่า คน คือ ทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร หากคนที่ทำงานมีความสุข การทำงานก็จะมีประสิทธิภาพ องค์กรจะเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น มิได้เกิดจากการใช้เงิน วัสดุสิ่งของหรือวิธีการบริหารจัดการเท่านั้น หากยังเกิดจากคุณภาพของคนเป็นสำคัญอีกด้วย ซึ่งการประสานงานและการควบคุมดูแลงานยังคงต้องอาศัยคนเป็นผู้ดำเนินการ จึงถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะต้องเสริมสร้างดูแลเอาใจใส่ทรัพยากรบุคคลให้คงสภาพ และมีปริมาณที่เพียงพอ สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (อิสริย์ ทองคำ, 2554) เชื่อมโยงกับข้อมูลของ วิรุณา ศิริจรรยาพงษ์ (2556) ที่ให้ความหมายของความสุขในการทำงานว่า คือ การรับรู้อารมณ์ความรู้สึกในทางบวก ที่เกิดจากสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานที่ดี ได้ทำงานที่ตนเองชอบและมีความสุขพินในงานที่ทำ มีความรู้สึกดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน รวมถึงการประสบความสำเร็จในงาน ซึ่งนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มี

ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ นูร์ปาชียะ กูนา (2562) ที่ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทางบวกที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน อันเนื่องมาจากความสุขจากตัวงานและสภาพแวดล้อมในขณะทำงาน เช่น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กับเพื่อนร่วมงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตของงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยจึงพอสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงาน หมายถึง การได้รับสัมพันธภาพที่ดีจากผู้ร่วมงาน ลักษณะงานและนโยบายที่ชัดเจน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานที่เหมาะสม ได้รับการยอมรับจากสังคมภายในองค์กร ความรักและผูกพันในงานที่ทำ ตลอดจนการประสบความสำเร็จในการทำงาน ทั้งนี้หากสามารถนำหลักธรรมในการสร้างความสุขมาปฏิบัติประกอบไปด้วย ก็จะสร้างความสุขในการทำงานได้อย่างมาก โดยตระหนักว่าความสุขนอกจากจะเกิดจากวัตถุภายนอกแล้วยังสามารถสร้างได้จากภายในอีกด้วย และความสุขในการทำงานยังเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตก้าวหน้าและพัฒนาต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการพัฒนาคนที่เป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กร เพราะเมื่อคนทำงานมีความสุข ก็จะส่งผลต่อผลผลิตจากการปฏิบัติงานด้วยเช่นกัน

2.1.2 องค์ประกอบของความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้อธิบายถึงองค์ประกอบของความสุขในการทำงานไว้แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

Warr (1990 อ้างถึงใน ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว, 2551) กล่าวว่า ความสุขในการทำงาน เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่เป็นการตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือประสบการณ์ที่เกิดจากการทำงาน ได้แก่

1. ความรื่นรมย์ในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกสนุกสนานปราศจากความวิตกกังวลใด ๆ ในการทำงาน
2. ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกเพลิดเพลิน ชอบใจ พอใจ เต็มใจ สนใจ ถูกใจ และยินดีที่จะทำงานของตน
3. ความกระตือรือร้นในการทำงาน คือ ความรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานเป็นความรู้สึกว่าอยากทำงาน มีความตื่นตัว คล่องแคล่วว่องไว กระฉับกระเฉงและมีชีวิตชีวาในการทำงาน

หลังจากนั้น Diener (2003 อ้างถึงใน วิรุฒา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) กล่าวว่า ปัจจัยหรือองค์ประกอบของความสุข เป็นความพึงพอใจในชีวิต ความพึงพอใจในเป้าหมายหลักของชีวิต รวมถึงประสบการณ์ในชีวิต เป็นอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก คนที่มีความสุขจะเกิดได้จากปัจจัยหลายอย่างที่แตกต่างกันที่ส่งผลต่อความต้องการของบุคคลนั้นทั้งด้านการทำงานหรือด้านชีวิตส่วนตัว

ทำให้เกิดความพึงพอใจและนำมาซึ่งความสุข โดยได้อธิบายองค์ประกอบของความสุข 4 ด้าน ที่เกิดจากตัวบุคคลเองและจากการทำงานได้แก่

1. ความพึงพอใจในชีวิต (Life satisfaction) คือ ความพึงพอใจในสิ่งที่ตนเป็นอยู่หรือกระทำอยู่ มีความสมหวังกับเป้าหมายในชีวิต สามารถบรรลุเป้าหมายที่คาดหวังไว้ด้วยความสมเหตุสมผล เข้าใจและยอมรับสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่ต้องปรับตัว

2. ความพึงพอใจในงาน (Work satisfaction) คือ การที่บุคคลได้กระทำในสิ่งที่ตนชอบ พึงพอใจในงานรวมถึงสภาพแวดล้อมการทำงาน รู้สึกมีความสุขและภาคภูมิใจเมื่อได้ทำงานนั้นสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ทำงานให้เกิดคุณประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

3. อารมณ์ทางบวก (Positive effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นสุขกับเหตุการณ์ที่ดี ทำให้เกิดอารมณ์รื่นรมย์ สนุกต่อการทำงาน ยิ้มแย้ม แจ่มใสขณะทำงาน สรทธาเต็มที่ในงานที่ทำและรับรู้ถึงคุณค่าของงานที่ตนทำ

4. อารมณ์ทางลบ (Negative effect) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นทุกข์กับเหตุการณ์ที่ไม่ดีที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทำให้เกิดอารมณ์ขุ่นเคือง คับข้องใจ เบื่อหน่าย เศร้าหมอง ไม่สบายใจเมื่อเห็นการกระทำที่ไม่ถูกต้อง ไม่ซื่อสัตย์ เกิดความรู้สึกอยากปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อตอบสนองให้ตนเองมีความสุข

ในขณะเดียวกัน Manion (2003 อ้างถึงใน วีรญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) ได้ศึกษาความสุขในการทำงานด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ความสุขในการทำงาน (Joy at work) เป็นผลอารมณ์ในทางบวกที่แสดงออกมาด้วยความสนุกสนาน เกิดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความคิดสร้างสรรค์ เกิดการตัดสินใจที่ดี มีสัมพันธภาพระหว่างกัน เกิดความรักและยึดมั่นในองค์กร ประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ดังนี้

1. การติดต่อ (Connections) เป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคคลมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน จะเกิดความช่วยเหลือกัน ดูแลซึ่งกันและกัน พุดจากกันอย่างเป็นมิตร มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

2. ความรักในงาน (Love of the work) หมายถึง การรับรู้ถึงความรัก ความชอบ ความผูกพันในงาน รับรู้ว่าตนมีหน้าที่และยินดีที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ด้วยความกระตือรือร้น ตื่นเต้น ดีใจ เพลิดเพลิน เต็มใจ และปรารถนาที่จะทำงาน เป็นความรู้สึกทางบวก สุขใจและภูมิใจที่ตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน

3. ความสำเร็จในงาน (Work achievement) หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ รวมถึงการที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถ

งานที่ช่วยให้เกิดความก้าวหน้า เป็นผลลัพธ์ในทางบวก ทำให้รู้สึกว่าคุณค่าและภาคภูมิใจที่จะพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. การเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง การรับรู้ว่าคุณได้รับการยอมรับ คาดหวัง และเชื่อใจจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และทุกคนได้ตระหนักถึงความพยายามในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานด้วยการแสดงการยอมรับด้วยวาจา ทำทาง เกิดความไว้วางใจในการทำงาน และสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ความรู้ความสามารถระหว่างกันได้

สำหรับในประเทศไทย สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2566) เชื่อที่ว่าคน คือ หัวใจขององค์กร การสร้างคนที่มีความสุขให้อยู่รวมกัน จะเกิดเป็นองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ซึ่งเป็นการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมายและให้ยุทธศาสตร์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ (Happy 8) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุขอย่างยั่งยืน สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต การอยู่ร่วมกับผู้อื่น การรับมือข้อต่อสังคม เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กร และสังคม เป็นความสุขที่ทำให้คนเราเกิดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเริ่มต้นที่ตัวเรา ด้วยการแบ่งเวลาที่เคร่งเครียดจากการทำงานหรือในทุกขณะของชีวิต ทำกิจกรรมต่าง ๆ โดยไม่ต้องลงทุนและยังสามารถที่จะส่งต่อความสุขไปยังผู้อื่น ได้อีกด้วย นอกจากนี้ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ยังเคยกล่าวถึง แนวคิดความสุข 8 ประการนี้ ว่าเป็นการจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือที่ ความสุขของตนเอง ความสุขของครอบครัว และความสุขขององค์กรและสังคม ซึ่งความสุข 8 ประการนี้ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy body) คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ดูแลตนเองไม่ให้เป็นการละเลยของผู้อื่น ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน
2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. การผ่อนคลาย (Happy relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เมื่อชีวิตในการทำงานหรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. การหาความรู้ (Happy brain) คือ เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง โดยการศึกษาหาความรู้จากแหล่งต่าง ๆ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. การมีคุณธรรม (Happy Soul) คือ การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย รวมถึงการละอายและเกรงกลัวต่อบาปจากการกระทำของตน หรือหิริ โอตตัปปะ ซึ่งถือเป็นคุณธรรมขั้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกัน และเป็นคุณธรรมที่สำคัญในการทำงานเป็นทีม

6. ใช้เงินเป็น (Happy money) คือ เป็นผู้ที่ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง สามารถจัดการกับรายรับรายจ่ายของตนเองและครอบครัวได้ โดยอาจทำบัญชีรายรับรายจ่าย เป็นนื้ออย่างมีเหตุผล หนี้ของมนุษย์ที่สำคัญมีอยู่ 2 อย่างคือ หนี้ที่ควรมีกับหนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่ควรมี หนี้ที่ใช้ในการดำเนินชีวิต เกี่ยวข้องกับปัจจัย 4 (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค) รวมถึงหนี้ความรู้ หนี้ที่ไม่ควรมี หนี้ที่เกิดจากความฟุ่มเฟือย ฟุ้งเฟ้อ อยากมีอยากเด่นตามคนอื่น ทั้ง ๆ ที่อาจจะไม่มีความจำเป็น

7. ครอบครัวดี (Happy family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังในที่ดีในการทำงาน เพราะครอบครัวเป็นเสมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังในเมื่อต้องเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. สังคมดี (Happy society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม โดยสังคมมี 2 ระดับ คือ สังคมในที่ทำงานกับสังคมนอกที่ทำงาน ต้องมีความรักสามัคคีเอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและพักอาศัย

จากความสุข 8 ประการข้างต้น สามารถสร้างได้เพื่อให้เกิดความสุขที่ใหญ่ที่สุด คือ การสร้างความสุขในที่ทำงาน (Happy workplace) เมื่อสร้างความสุขในที่ทำงานให้เกิดขึ้นแล้ว สิ่งที่คุณจะได้จากการทำงานก็คือ ความสุขจากการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีผลงานที่ดี มีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าและความสำคัญของตนเองที่มีต่อองค์กร เกิดสัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานและผู้บริหาร เกิดแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้ในการพัฒนาตนเองและสามารถนำความรู้ไปเผยแพร่ต่อไปยังครอบครัว ชุมชน และเป็นแรงงานที่มีคุณภาพขององค์กรและประเทศชาติ เมื่อที่ทำงานมีความสุของค์กรจะได้อะไร สิ่งที่คุณจะได้จากการมีความสุขในที่ทำงาน คือ อัตราผลผลิตสูงขึ้น การบริการดีขึ้น คุณภาพของสินค้าดีขึ้น ได้พนักงานที่มีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เกิดความเข้มแข็งในองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงานดีขึ้น ลดการขาด ลา มาสายของพนักงาน ลดอัตราลาออกของพนักงาน

ทำให้ประหยัดเวลา ค่าใช้จ่ายในการรับสมัครสรรหาหรือคัดเลือกและการฝึกอบรมพนักงานใหม่ เกิดภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร และลดความไม่พึงพอใจของผู้ใช้แรงงาน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงานและยังทำให้พนักงานก็จะมีความรักความผูกพันในองค์กรมากขึ้น จึงอาจกล่าวได้ว่า องค์กรแห่งความสุข เป็นเรื่อง que ทุกคนสัมผัสได้ เข้าถึงได้ และทำให้คนทำงานมีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน อาจสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นข้างในจิตใจที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน ประกอบไปด้วยความสุขจากจุดเล็ก ๆ และค่อย ๆ ขยายออกไป โดยเริ่มต้นที่ความสุขจากตัวบุคคล ความสุขจากครอบครัวและความสุขจากสังคมนอกข้าง อันประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำในงาม (Happy heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) 5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ซึ่งความสุขเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดการรับรู้ถึงคุณค่าของคนทำงานที่มีต่อองค์กร

2.1.3 การวัดความสุขในการทำงาน

ในทางพระพุทธศาสนา พระมหาวิเชียร สุธีโร (2562) ได้แบ่งระดับความสุข เป็น 3 ระดับ ได้แก่ 1) กามคุณ คือ ความสุขที่เกิดจากกามารมณ์หรือความสุขจากความใคร่ ความอยาก ความปรารถนา 2) ฌานสุข คือ ความสุขที่เกิดจากฌานเป็นการเพ่งอารมณ์จนใจแน่วแน่แล้วเกิดอัปนาสมาธิหรือภาวะที่จิตมีสมาธิ 3) นิพพานสุข คือ ความสุขที่เกิดจากการดับกิเลสและกองทุกข์ ทั้งปวงแล้ว เป็นภาวะความสุขสูงสุดเพราะไร้ซึ่งกิเลสและไร้ทุกข์ อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติการประเมินความสุขของแต่ละคนนั้น อาจแตกต่างกันออกไปตามทัศนคติหรือประสบการณ์ของแต่ละคนที่มีต่อเหตุการณ์นั้น ๆ โดยแนวคิดเกี่ยวกับความสุข สามารถแบ่งความสุข ออกเป็น 2 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความสุขในเชิงภาวะวิสัย (Objective happiness) เป็นการวัดความเป็นอยู่ของบุคคลจากกฎเกณฑ์ภายนอกของสังคม ไม่เน้นประสบการณ์ในอดีตของคน มีกระบวนการทางเทคนิคในการหาขอบเขตของความสุขนั้นและจะวัดความสุขในขณะนั้น โดยใช้มาตรฐานความสุขที่สังคมยอมรับ และ 2) ความสุขในเชิงอัตวิสัย (Subjective happiness) เป็นการวัดความสุขจากการประเมินการรับรู้ความสุขของแต่ละบุคคล โดยคำนึงถึงประสบการณ์ในอดีตของแต่ละคนว่าผ่านการรับรู้สิ่งใดมาบ้าง และความสุขชนิดนี้ยังสามารถเปลี่ยนแปลงไปตามเวลาได้อีกด้วย

นอกจากนี้ ธิดารักษ์ ลือชา และ กฤษณาภรณ์ ยุงทอง (2560) ได้กล่าวถึงการวัดความสุขในการทำงานว่าเป็นการวัดสิ่งทีแสดงถึงความรู้สึกที่มีต่อการทำงานทั้งที่เป็นอารมณ์ทางบวกและอารมณ์ทางลบของบุคคล ในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. การวัดอารมณ์ความรู้สึกด้านบวก ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน โดยวัดจากสิ่งบ่งชี้ต่อไปนี้ ได้แก่ 1) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) คือ อารมณ์ทางบวกที่เกิดจากการประเมินงานหรือประสบการณ์ในการทำงานของบุคคล 2) ความผูกพันต่อองค์กร (Organization commitment) คือ การที่บุคคลยึดมั่นในองค์กรของตน ขอมรับเป้าหมายขององค์กร ทุ่มเทในการทำงานและอยากที่จะอยู่ในองค์กรต่อไป 3) ความทุ่มเทในการทำงาน (Job involvement) คือ ระดับความสนใจในงาน ระดับความเสียสละเวลาและแรงกายให้กับงาน 4) ความผูกพันในงาน (Work engagement) คือ สภาวะทางจิตใจด้านบวกที่มีต่องาน สามารถแสดงออกมาจาก ความกระตือรือร้น การอุทิศตน และความมุ่งมั่นในงาน 5) ความเจริญก้าวหน้าในงาน (Thriving) คือ การเติบโต การพัฒนาและการมีพลัง ซึ่งเป็นความรู้สึกที่ตรงกันข้ามกับสภาวะการหยุดนิ่งหรือความรู้สึกว่างเปล่า 6) ความกระปรี้กระเปร่าในการทำงาน (Vigor) คือ อารมณ์เชิงบวกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการมีพลังในการทำงาน ได้แก่ พลังทางกาย พลังทางอารมณ์ และพลังทางความคิด 7) การวัดความสุขในการทำงานตามแนวคิดความสุข 8 (Happy 8) คือ การวัดความสุขด้วนตนเองโดยใช้ HAPPINOMETER ซึ่งเป็นเครื่องมือในการวัดติดตามและประเมินผลความสุขคนทำงานตามแนวคิดของ ความสุข 8 ประการและองค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) แต่เพิ่มอีก 1 มิติ คือ งานดี (Happy work life) ซึ่งเป็นมิติที่เน้นการวัดผลความรู้สึกและประสบการณ์ของคนทำงานกับองค์กร

2. การวัดอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ ของบุคคลที่มีต่อการทำงาน เป็นการวัดความสุขในการทำงานของบุคคลโดยวัดจากระดับความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน (Burn out) คือ การเปลี่ยนแปลงไปสู่สภาวะไม่พึงพอใจในการทำหน้าที่ปกติ ซึ่งอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจต่อบุคคลและความไม่พึงพอใจต่อองค์กร

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นว่าแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) เป็นแนวคิดความสุขขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมครบทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นตัวตนของคนทำงาน ครอบครัวยรวมถึงสังคมและศีลธรรม ที่เหมาะสมกับวิถีชีวิตของสังคมไทยและยังสามารถบ่งบอกระดับความสุขได้จากอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดในจิตใจของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) และ ชุติมา แหวนนาค และชินโสภณ วิสิฐนันทิกิจา (2564) ที่ได้ใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ ในการศึกษาความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรภาครัฐมาแล้ว ผู้วิจัยจึงเกิดความสนใจที่จะใช้แนวคิดนี้เป็นตัวแปรที่ใช้ศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
 ธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นการวัดระดับความคิดเห็นต่อ
 ความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้น

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำว่า “ประสิทธิภาพ” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2556
 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน” ซึ่งสำนักงาน
 คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” ไว้
 ในเอกสารประกอบเสนอคณะรัฐมนตรี ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ม.ป.ป.
 อ้างถึงใน ศิริวิทย์ คลี่สุวรรณ, 2539) ว่าประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ประหยัด
 ได้ผลงานที่มีคุณภาพรวดเร็วคุ้มค่างบกับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา เป็นอัตรา
 ความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) โดยสามารถแบ่งได้ใน
 หลายด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต เช่น การใช้ทรัพยากรทั้งเงิน คน วัสดุ
 เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด 2) ด้านกระบวนการบริหาร เช่น
 การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิม และ 3) ด้าน
 ผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคม เกิดผลกำไร ทนเวลาผู้ปฏิบัติงานมี
 ความรู้สึที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย เกษบุญชู (2550) ที่ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพสามารถมองได้ 2
 แนวมุม คือ

1. ประสิทธิภาพด้านการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่เกิดจากการทำงานที่
 ถูกต้องรวดเร็วขึ้นกว่าเดิมและทันตามกำหนดเวลา นอกจากนี้ ยังต้องใช้ทรัพยากรทั้งคนและ
 อุปกรณ์ได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาใช้เพื่อ
 ช่วยลดขั้นตอนการทำงานลง เกิดความสะดวกมากขึ้น ภารกิจต่าง ๆ สามารถเสร็จได้ตาม
 กำหนดเวลาที่วางไว้ ก่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการ และเกิดการสูญเสีย
 ต่อทรัพยากรน้อยที่สุดซึ่งถ้าผลการปฏิบัติงานดีก็ถือว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงถ้าผล
 การปฏิบัติงานไม่ดีก็ถือว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่ำ

2. ประสิทธิภาพด้านธุรกิจ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับ
 ผลผลิต (Output) ที่ได้รับ หากในกระบวนการใช้วัตถุดิบที่เป็นปัจจัยนำเข้าในการผลิตที่น้อย แต่ให้

ผลผลิตมีมูลค่าสูงกว่ามูลค่าของวัตถุดิบตั้งต้นบวกกับค่าดำเนินการ โดยที่มูลค่าของผลผลิตยิ่งสูงกว่า การลงทุนมากเท่าใดย่อมเป็นการแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพที่สูงของกระบวนการผลิตนั้น

ทั้งนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้งในบริบทขององค์กรภาครัฐและภาคเอกชนไว้คล้ายกัน ดังเช่น กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์ (2558) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ว่าหมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานและเป้าหมายที่องค์กรกำหนดให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ โดยตอบสนองต่อความต้องการของผู้บริหารให้เกิดความพึงพอใจตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็ว เชื่อมโยงกับข้อมูลของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับองค์กร การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งในส่วนของ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่าเป็นการใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการทําลึ่งที่ถูกต้อง (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือ เป็นการใช้ โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือ ประสิทธิภาพหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำลึ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing Things Right)” และรวมถึง นิภาวรรณ วัจนะวิง (2562) ที่ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นการกระทำของแต่ละคน ที่มีความสามารถและความทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ทำงานให้แล้วเสร็จทันเวลา มีความรวดเร็วและถูกต้อง มีคุณภาพตามมาตรฐาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีประสิทธิภาพในการทำงานนั้นต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ และเอาใจใส่ในงานด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และภักดีต่อองค์กร งานที่ทำก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้นไป

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเทอย่างเต็มใจเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร เกิดความพึงพอใจของผู้บริหารและผู้รับบริการ และให้เกิดผลผลิตสูงสุด โดยคำนึงถึงความประหยัดทรัพยากรในทุก ๆ ด้านทั้งเวลา แรงงาน วัสดุสิ่งของ และอื่น ๆ

2.2.2 องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564) กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) คือ งานที่ได้จะต้องมีคุณภาพสูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร และสร้างความพึงพอใจให้กับให้กับลูกค้าหรือผู้รับบริการ

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) คือ งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร โดยผลงานที่ทำได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดไว้ในแผนงานหรือเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้ ควรมีการวางแผน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือได้ปริมาณงานมากเมื่อเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดไว้

3. ด้านเวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน ต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการ มีความทันสมัย รวมถึงมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) คือ ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับการและวิธีการ กล่าวคือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด เป็นการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่าโดยให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

เชื่อมโยงกับข้อมูลของ ชมนกัส วิจิตรชัยกุล (2563) ที่ได้ศึกษาองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดของปีเตอร์สันและโพลแมนและได้อธิบายองค์ประกอบต่าง ๆ ไว้ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน คือ การมอบหมายงาน และการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน การปฏิบัติงานมีผลสำเร็จ ตามปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานและประสบการณ์ใหม่ มีผลงานที่ออกมานั้นสอดคล้อง กับอัตรากำลังคนในองค์กร และมีปริมาณงานที่เหมาะสม

2. ด้านคุณภาพงาน คือ การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักศีลธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร การปฏิบัติงานเป็นไปตามกฎ และระเบียบที่เกี่ยวข้อง การปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ มีความถูกต้อง แม่นยำ และครบถ้วน การสร้างสัมพันธภาพที่ดีภายในองค์กร ทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย และการปฏิบัติงานได้นำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้การทำงานมีความถูกต้องสมบูรณ์

3. ด้านความรวดเร็ว คือ การปฏิบัติงานเสร็จทันตามกรอบระยะเวลาของงานหรือตามหนังสือสั่งการ การให้บริการได้อย่างรวดเร็ว ตอบสนองความต้องการของประชาชนที่มาใช้บริการ การร่วมมือร่วมใจ สนับสนุนการปฏิบัติงานในทีม ทำให้บรรลุ เป้าหมายได้อย่างรวดเร็ว มีการพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงานให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว และหลังจากที่ได้รับมอบหมายงาน ได้ลงมือปฏิบัติงานทันที

4. ด้านความประหยัดหรือคุ่มค่าของทรัพยากร คือ การปฏิบัติงานได้ตามแผนงาน และขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อความประหยัดคุ่มค่า เช่น แอปพลิเคชันไลน์ มีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น เงิน วัสดุ อุปกรณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม มีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้อย่างคุ่มค่า และประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และบุคลากรปฏิบัติตามมาตรการประหยัดพลังงานขององค์กร

ทั้งนี้ การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ให้สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้มีคุณภาพตามมาตรฐาน รวดเร็ว คุ่มค่า ทันตามเวลาที่กำหนดและเกิดประโยชน์ในทางธุรกิจอย่างสูงต่อองค์กร เมื่อองค์กรตอบสนองความต้องการของสมาชิกให้เกิดความพึงพอใจ เกิดทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจที่จะทุ่มเททั้งกายและใจ เกิดความสุขในขณะทำงานซึ่งสิ่งเหล่านี้จะแสดงออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมที่ชี้ให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการทำงาน หากเกิดปัญหาและอุปสรรคก็จะฟันฝ่าให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (กฤตภาคนิมังโสภา และณกมล จันทร์สม, 2564)

จึงอาจกล่าวได้ว่าการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานถือเป็นสิ่งสำคัญ เนื่องจากจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ เพราะเป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถและทักษะในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น และเกิดความร่วมมือที่จะแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ไปด้วยกัน เชื่อมโยงกับข้อมูลของ จิตติมา อัครธิตพิงศ์ (2556) ที่กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการทำงานในองค์กรเปรียบเสมือนหัวใจที่จะนำองค์กรไปสู่การความสำเร็จ องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ เด็บ โตก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าและแก่บุคลากรขององค์กรก็ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ คือ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและของประเทศ ความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี สภาวะการซื้อขาย การแข่งขัน แหล่งวัตถุดิบ และผู้ร่วมลงทุน

2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบายวิสัยทัศน์ ปรัชญาขององค์กรที่จะกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์กร วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงาน ที่จะส่งเสริมการทำงานของบุคลากร

3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคลากร โดยเฉพาะด้านบุคคลถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญเป็นลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล เพราะกระบวนการ คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และ การบริการที่น่าพอใจ

กล่าวโดยสรุป องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน (Quality) จะต้องมีความสูง มีวิธีปฏิบัติถูกต้องแม่นยำ เป็นไปตามหลักเกณฑ์แผนงานและกฎระเบียบที่กำหนดไว้ มีการวางแผนในการทำงานและมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) งานที่ได้รับมอบหมายที่เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างชัดเจน ปริมาณงานเหมาะสมกับจำนวนบุคลากร 3) ด้านเวลา (Time) คือ สามารถทำงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีการวางแผนและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาเทคนิคและวิธีการใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน และใช้เวลาอย่างคุ้มค่า 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ตรงตามวัตถุประสงค์ด้วยความประหยัด คุ้มค่า สามารถลดความผิดพลาดของงาน รวมถึงการช่วยลดค่าใช้จ่ายให้แก่องค์กรได้ สอดคล้องกับ กฤตภาคิน มิ่ง โสภาก และณกมล จันทร์สม (2564) ที่กล่าวถึง ประสิทธิภาพในการทำงานที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สามารถแสดงออกมาทางด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านระยะเวลา และด้านค่าใช้จ่าย หากต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จะต้องมีการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เริ่มต้นจากพัฒนาในด้านขององค์กร พัฒนาระบบการทำงาน และพัฒนาบุคลากร ซึ่งบุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา นั้นย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ มีความพร้อมต่อการแข่งขันและจะเป็นบุคคลที่พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ องค์กรใดก็ตามที่มีบุคลากรเช่นนี้ ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าขององค์กร (ภาคิน สีสุธรรม, 2560) สอดคล้องกับในทางพระพุทธศาสนาที่ได้วางหลักธรรมคำสอนที่เหมาะสมกับการทำงานเอาไว้ นั่นก็คือ “อิทธิบาท 4” คือ 4 หลักการที่จะทำให้เราประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ทุกอย่างที่เราต้องการถ้าเราสามารถนำไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ 1) ฉันทะ คือ การมีใจรักในงานที่ทำ 2) วิริยะ คือ ความมุ่งมั่นทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมาย 3) จิตตะ คือ การมีสมาธิและจดจ่อกับงานที่ทำอยู่ 4) วิมังสา คือ การทบทวนในงานที่ทำและพัฒนาต่อยอด

2.2.3 การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาแนวคิดการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยพบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึง วิธีการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้หลายวิธี ซึ่งผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ เอกกมล เอี่ยมศรี (2558) ได้อธิบายเกี่ยวกับ การวัดประสิทธิภาพของพนักงานว่า เป็นสิ่งที่ทำลายความสามารถของผู้บริหารหน่วยงานย่อย และผู้บริหารระดับสูงขององค์กรเป็นอย่างมาก

เพราะการที่นำตัวชี้วัดพนักงานมาใช้ ก็เพื่อหวังผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้น และมีความสามารถเพียงพอที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคลในทีมงานได้ รวมทั้งสามารถประเมินผลการเปรียบเทียบพนักงานในระดับเดียวกันกับหน่วยงานย่อยอื่น ๆ ได้อีกด้วย ในการกำหนดตัวชี้วัดพนักงาน มีสิ่งที่สำคัญอย่างมากที่จะต้องพิจารณาอย่างถี่ถ้วนและชัดเจน นั่นก็คือ “ตัวชี้วัดความสำเร็จของพนักงาน” และ “ผลตอบแทนที่คาดหวังหลังประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัด” ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ตัวนี้ จะมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร และเป็นเครื่องมือการบริหารจัดการที่สำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะละเลยมิได้ เพราะการกำหนดผลตอบแทนหลังจากพนักงานประสบความสำเร็จตามตัวชี้วัดแล้ว จะเป็นสิ่งที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการเปลี่ยนแปลงองค์กรและเคลื่อนย้ายไปในทิศทางใหม่ ๆ ซึ่งตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพที่สำคัญ คือ การวัดเชิงปริมาณที่ตกลงกับพนักงานทุกคนไว้ล่วงหน้า และมีการลงนามยอมรับในเงื่อนไขต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ ที่จะสะท้อนถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญขององค์กร ซึ่งวิธีการที่จะกำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ มีดังนี้

1. จำนวน มีการกำหนดปริมาณของหน่วยที่จะใช้วัดชัดเจน มีการวิเคราะห์ประมวลผลจากการปฏิบัติงานในอดีตของหน่วยงานย่อย ๆ และเป้าหมายที่ต้องการขององค์กร เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งในอนาคต
2. คุณภาพ มีการกำหนดคุณภาพมาตรฐานของงานที่ดำเนินการเสร็จ สามารถวัดประสิทธิภาพได้หลายวิธี เช่น การวัดปริมาณความผิดพลาดของพนักงานในการทำงานต่อเดือน การวัดประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรในด้านการผลิต หรือการให้บริการที่เหมาะสมคุ้มค่า
3. ทันท่วงที มีวิธีการทำงานได้อย่างรวดเร็ว จะเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งเช่นกัน ที่ใช้ในเกือบทุกธุรกิจ การให้บริการลูกค้าในวันหยุด หรือการให้บริการในภาวะฉุกเฉินได้อย่างทันท่วงที หรือการให้บริการที่ตรงต่อเวลา ไม่ทำให้เกิดความล่าช้าโดยไม่จำเป็น
4. ความคุ้มค่า ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานควรจะใช้เป็นตัวชี้วัดของการปฏิบัติงาน เฉพาะเจาะจงที่บางหน่วยงาน หรือบางกิจกรรมที่ใช้งบประมาณสูงและมีปริมาณพนักงาน Outsource มาก ๆ จะต้องมีการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการทำงานเหล่านั้นที่ชัดเจน
5. ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดสร้างสรรค์นี้จำเป็นจะต้องนำหลักของ Kaizen มาใช้อย่างเข้มข้น และมีการให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่าเหนือของพนักงาน และที่สำคัญผู้บริหารจะต้องมีจิตใจกว้าง ยินดีรับฟังความคิดเห็นที่ตรงข้ามกับความคิดตนเอง และนำมาวิเคราะห์วิจารณ์ในเชิงสร้างสรรค์

6. ลักษณะปัจเจกบุคคลหรือการแต่งกาย การแต่งกายก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญมาก สำหรับการยอมรับเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพราะแต่ละหน่วยงานย่อย ๆ อาจจะมีการแต่งกายที่เป็นสัญลักษณ์บอกหน้าที่ความรับผิดชอบ และที่สำคัญจะต้องมีการแบ่งแยกพนักงานดีเด่นอย่างชัดเจนด้วย “เสื้อสามารถ” ที่พนักงานดีเด่นจะต้องใส่ประจำ เพื่อเป็นตัวแทนของทีมและกำลังใจของหน่วยงานย่อย

ส่วนในมุมมองของ พิรญา ชื่นวงศ์ (2560) กล่าวว่า การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถทำได้ดีที่สุดด้วยการพิจารณา แนวความคิด 3 ประการ คือ

1. การบรรลุเป้าหมาย กล่าวคือ ความสามารถขององค์กรที่จะได้มาและใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์และคุ้มค่าที่สุดที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ในการดำเนินการตามเป้าหมาย

2. แนวความคิดด้านระบบ กล่าวคือ เป็นการวิเคราะห์เป้าหมาย มุ่งที่การกระทำในระบบ ระบบ หมายความว่า เป้าหมายไม่ได้ขึ้นอยู่กับที่เปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

3. การเน้นเรื่องพฤติกรรม กล่าวคือ เป็นการเน้นบทบาทของพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรซึ่งจะมีผลต่อความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว หรือเป็นการยอมรับว่าเป้าหมายองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องอาศัยพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร

สำหรับในส่วนของภาครัฐ สุริพันธ์ุ เสนานุช (2559) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิภาพในการทำงานของภาครัฐ ด้วย Productivity โดยการนำเอาผลที่ได้รับ (Output) หารด้วยปัจจัยที่ป้อนเข้าหรือทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินการ (Input) อันประกอบด้วย คน งบประมาณ อุปกรณ์ต่าง ๆ หากผลที่ได้มากกว่าทรัพยากรที่ใช้ไปก็ถือว่าการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพหรือ Productivity ในระดับสูง อย่างไรก็ตามความยากของการวัด Productivity ในภาครัฐนั้น อยู่ที่เป้าหมายและภารกิจที่จับต้องและวัดได้ยาก มักจะเป็นผลในลักษณะนามธรรมมากกว่ารูปธรรม เช่น ความผาสุก คุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาวะของประชาชน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น อีกทั้งภารกิจของแต่ละหน่วยงานมีความหลากหลายและแตกต่างกัน ซึ่งจากที่ผ่านมการวัดผลในการทำงานของหน่วยงานภาครัฐ จะวัดในกระบวนการทำงานเท่านั้น เช่น ความรวดเร็วในการให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ เป็นต้น การวัดในลักษณะนี้อาจสามารถวัดประสิทธิภาพได้ แต่ยังไม่สามารถสะท้อน Productivity ในการทำงานได้ เนื่องจากการวัด Productivity นั้น ให้ความสำคัญกับต้นทุนหรือ Input ที่ใช้ในกระบวนการ ดังนั้นแม้ว่าหน่วยงานที่วัดจากความพึงพอใจของผู้รับบริการได้ในระดับสูง แต่เมื่อเอา Input มาหารด้วย Output แล้ว หากพบว่ามีการใช้ทรัพยากรสูงกว่าผลที่ได้รับหรือไม่คุ้มค่า ก็ควรต้องมีการทบทวนกระบวนการทำงานใหม่ เพื่อให้ใช้ทรัพยากรน้อยลง แต่ให้

ได้ผลมากขึ้นอย่างต่อเนื่องโดยมีการนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการทำงานด้วย ซึ่งหลักการที่สำคัญในการวัด Productivity คือ การทำวันนี้ให้ดีกว่าเมื่อวาน และทำวันพรุ่งนี้ให้ดีกว่าวันนี้

นอกจากนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของพนักงานก็สามารถบ่งบอกถึงประสิทธิภาพของคนทำงานได้อีกด้วย ซึ่งศิริพร เพ็ชรมณี (2552) ได้ระบุถึงเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานสมัยใหม่ที่ประกอบด้วยเครื่องมือ 5 ประเภท ดังนี้

1. ศูนย์การประเมินผล (Assessment center) เป็นเทคนิคและกระบวนการที่ใช้ในการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเข้าสู่สายงานในระดับบริหาร โดยการรวมเทคนิคการประเมินในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งผู้ประเมินและผู้ถูกประเมินจะต้องใช้เวลาาร่วมกันหลายวันและแบบทดสอบที่ใช้ในการประเมินจะแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ งาน หรือตำแหน่งที่ประเมิน เพื่อให้ได้คนที่มีความเหมาะสมและศักยภาพสูงตามความต้องการขององค์กร

2. การชี้วัดผลงานหลัก (Key performance indicator : KPIs) คือ ตัวบ่งชี้ถึงผลงานหลักที่มีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของผลงานที่ต้องการในตำแหน่งนั้น ๆ โดยมีกระบวนการเริ่มตั้งแต่การระบุกิจกรรม ผลงานที่ต้องการ การจัดกลุ่มของผลงาน การกำหนดชื่อของผลงาน การกำหนดตัวชี้วัดย่อย และการตั้งเป้าหมายในการประเมินผลงานประจำปี โดย KPIs ของแต่ละตำแหน่งงานและตัวชี้วัดย่อยสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และเป้าหมายของแต่ละองค์กร

3. ความสามารถของพนักงาน (Competencies) คือ ความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของเป้าหมายในตำแหน่งนั้น ๆ

4. การประเมินผลแบบ 360 องศา (360 – Degree feedback) คือ วิธีการประเมินผลความสามารถผู้ปฏิบัติงาน โดยอาศัยมุมมองของบุคคลรอบข้างที่เกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา

5. การประเมินผลแบบ 540 องศา (540 – Degree feedback) คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีมุมมองของผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา ลูกค้าหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง การประเมินแบบนี้จะได้ข้อมูลที่ค่อนข้างครอบคลุมเกือบทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะมุมมองของลูกค้า หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานนำมาพัฒนาปรับปรุงแก้ไขพฤติกรรมหรือปฏิบัติงานที่ดีขึ้น

กล่าวโดยสรุป การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการพิจารณาผลการทำงานของพนักงานผู้ปฏิบัติงานที่เปรียบเทียบจากทรัพยากรที่ใช้ไปในการดำเนินงานกับปริมาณงานที่องค์กร ด้รับว่าคุ้มค่า เกิดประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้รับบริการมีความพึงพอใจ และบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากน้อยเพียงใด โดยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตนเอง และผู้ที่

เกี่ยวข้องจะเป็นผู้ประเมิน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินอาจแตกต่างกันออกไปตามบริบทขององค์กรและตำแหน่งงานนั้น ๆ

ทั้งนี้ จากการศึกษาความหมาย องค์ประกอบ และการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ในบริบทขององค์กรภาครัฐซึ่งเป็นหน่วยงานที่ให้บริการประชาชนโดยไม่หวังผลกำไรในการดำเนินงาน ผู้วิจัยเห็นว่าหากข้าราชการธุรการ สามารถนำแนวคิดเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ตามแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน พัชรีย์ พันธุ์แดงไทย, 2564) มาใช้เป็นแนวทางในการทำงานก็อาจจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กร อัยการและประชาชนผู้รับบริการได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุรณี สุริยไชย (2564) กาญจนพร วงศ์อาจ และ โชติ บศิริรัฐ (2565) ที่เคยศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิภาพ 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณ (Quantity) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐเช่นเดียวกัน และเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวมีลักษณะที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้ จึงเลือกใช้แนวคิดนี้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง โดยเป็นการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจากการประเมินของตัวผู้ปฏิบัติงานเอง

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับองค์กรอัยการ

2.3.1 องค์กรอัยการและการแบ่งหน่วยงานของสำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

องค์กรอัยการ ถือเป็นองค์กรที่มีความเป็นอิสระ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 มาตรา 248 มีอำนาจและหน้าที่ตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยมีพนักงานอัยการที่มีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็วเที่ยงธรรมและปราศจากอคติทั้งปวง และไม่ให้อถือว่าเป็นคำสั่งทางปกครอง (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย, 2560) จึงถือได้ว่าเป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อกระบวนการยุติธรรมของประเทศ เปรียบเสมือนเป็นทนายความของแผ่นดิน มีหน้าที่แตกต่างให้หน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ตรวจร่างสัญญาให้กับรัฐบาล และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ซึ่งการบริหารงานภายในขององค์กรอัยการนั้นได้กำหนดให้ สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยธุรการ ที่มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่น มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาและเป็นผู้แทนนิติบุคคล และให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยได้รับเงินเดือนจากงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานอัยการสูงสุด (พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ, 2553) ทั้งนี้ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ (1) ข้าราชการอัยการ ได้แก่ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

พนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ (2) ข้าราชการตุกรการ ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจาก (1) (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ, 2553) ซึ่งประเภทตำแหน่งและระดับข้าราชการตุกรการนั้น ได้กำหนดไว้ในระเบียบคณะกรรมการอัยการว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งข้าราชการฝ่ายอัยการประเภทข้าราชการตุกรการ พ.ศ. 2555 ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร มี 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งบริหารระดับต้น และตำแหน่งบริหารระดับสูง
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ มี 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับต้น และตำแหน่งประเภทอำนวยการระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ มี 5 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ
4. ตำแหน่งประเภททั่วไป มี 4 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน ตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน ตำแหน่งประเภททั่วไประดับอาวุโส ตำแหน่งประเภททั่วไประดับทักษะพิเศษ

อย่างไรก็ตามภายใต้ภารกิจขององค์กรอัยการนั้น ได้มีการจัดตั้งสำนักงานอัยการภาค จำนวน 9 ภาค ตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การจัดตั้งและกำหนดท้องที่ของภาคภายในสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 (ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การจัดตั้งและกำหนดท้องที่ของภาคในสำนักงานอัยการสูงสุด, 2554) ซึ่งต่อมาได้มีประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 กำหนดให้ในภาค ๆ หนึ่งนั้น ประกอบด้วยสำนักงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

สำนักงานคดีแรงงานภาค ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแรงงานภาค (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีแพ่งภาค

สำนักงานคดีศาลสูงภาค ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูง 1 ภาค (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูง 2 ภาค (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีศาลสูง 3 ภาค

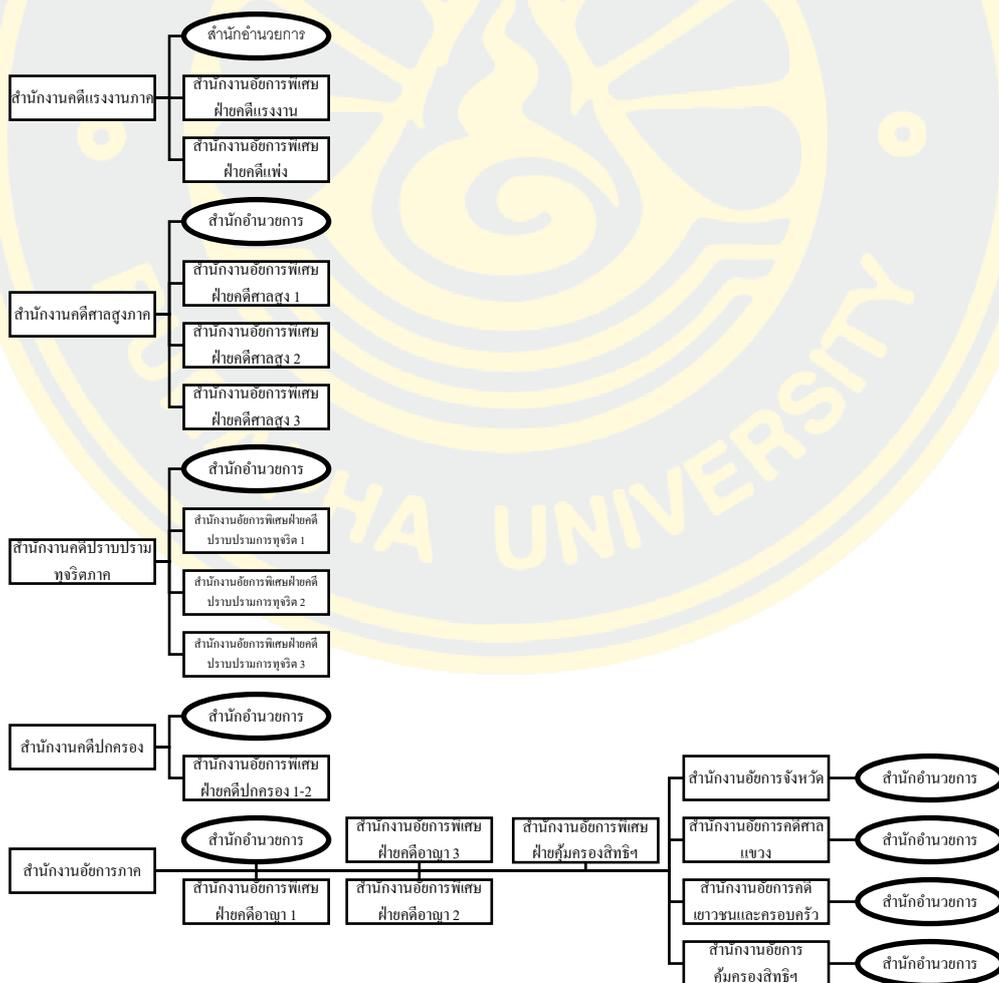
สำนักงานคดีปราบปรามทุจริตภาค ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปราบปรามการทุจริต 1 ภาค (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปราบปรามการทุจริต 2 ภาค (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปราบปรามการทุจริต 3 ภาค

สำนักงานคดีปกครอง ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีปกครอง 1-2

สำนักงานอัยการภาค ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ (ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 1 ภาค (ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 2 ภาค (ง) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 3 ภาค (จ) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายภาค

สำนักงานอัยการจังหวัด สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัด และสำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัด ประกอบไปด้วย (ก) สำนักอำนวยการ

โดยในงานวิจัยนี้ได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด ที่เป็นข้าราชการตุลาการซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการในภาคแห่งหนึ่ง ดังภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2 การแบ่งหน่วยงานของสำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ทั้งนี้ สำนักอำนวยการ มีข้าราชการฝ่ายอัยการประเภทข้าราชการตุลาการเป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ (ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด , 2563) ซึ่งสำนักอำนวยการมีขอบเขตอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. รับผิดชอบงานสนับสนุนงานพนักงานอัยการ งานตุลาการ งานสารบบคดีงานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสตุดและยานพาหนะของแต่ละสำนักงาน
2. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2.3.2 นโยบายการบริหารจัดการ วัฒนธรรมองค์กรอัยการ และประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการ

เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ. 2565 ถึงเดือนกันยายน พ.ศ. 2566 ภายในระยะเวลา 1 ปี ที่เป็นการกำหนดไว้ในแผนระยะสั้น ซึ่งข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนต่างได้รับมอบนโยบายการบริหารภายใต้แนวคิด “ปรับฐานราก เปลี่ยนทันโลก คู่สังคมยุติธรรมที่ดีขึ้น : Better Justice” เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ศรัทธา ความไว้วางใจให้กับประชาชน สังคม และประเทศชาติ ในฐานะที่เป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งการสร้างเชื่อมั่น ศรัทธา และความไว้วางใจเพื่อให้ประชาชนและสังคมได้รับความยุติธรรมอย่างแท้จริงนี้ จะต้องเริ่มสร้างจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพจากผู้ปฏิบัติงานทุกคน รวมถึงสิ่งที่สำคัญอีกหลายประการ ได้แก่ คุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของบุคลากรในองค์กรภายใต้คุณภาพชีวิตที่ดีจากสิ่งแวดล้อมที่ดีด้วย โดยมีนโยบายหลัก 4 ด้าน คือ ยกกระดับ ปรับเปลี่ยน วางฐานราก สานต่ออนาคต ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ยกกระดับการอำนวยความสะดวก รักษาผลประโยชน์ของรัฐ คู่ครองสิทธิและเสรีภาพ และช่วยเหลือประชาชนด้านกฎหมาย บนพื้นฐานของความร่วมมือและเทคโนโลยี อาทิ การพัฒนาช่องทางเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของประชาชนที่ง่าย สะดวกรวดเร็ว ทุกที่ทุกเวลา ผ่านเทคโนโลยีที่รองรับโดยการสนับสนุนและพัฒนาเทคโนโลยี (Application) ที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เพื่อบริการประชาชนให้เข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวกและรวดเร็วขึ้น รวมถึงการสร้างกระบวนการเชิงรุกในการส่งเสริมให้ประชาชนรู้เท่าทันความเป็นไปของสังคมในมิติด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือทั้งในระหว่างหน่วยงานรัฐที่อยู่

ในกระบวนการทางกฎหมายและสร้างเครือข่ายภาคประชาชน รวมถึงการยกระดับการรักษาและพิทักษ์ผลประโยชน์ของรัฐและประชาชนด้วยความเป็นมืออาชีพและรวดเร็ว

2. ปรับเปลี่ยนและพัฒนางานขององค์กรอัยการ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายทางสังคม เพื่อให้เกิดความยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นที่พึ่งทางกฎหมายลำดับแรกให้แก่ประชาชนที่ประสบปัญหา ลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ บนพื้นฐานประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ รวมถึงจัดให้มีอุปกรณ์เพื่อรองรับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการทำงานในทุกระดับชั้นเพื่อตอบสนองการสื่อสารกับทั้งภาครัฐและเอกชน

3. วางรากฐานเพื่อสร้างระบบและกลไกในการเข้าถึงความยุติธรรมสำหรับทุกคน วางระบบนิเวศองค์กร (eco-system) ที่เหมาะสมกับการทำงาน และสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางวิชาชีพ อาทิ การวางรากฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการทำงานและสามารถบูรณาการเชื่อมต่อข้อมูลกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมได้อย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนการพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีที่สำคัญ เพื่อเป็นการวางรากฐานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักงานอัยการสูงสุดเพื่อประโยชน์หรือโอกาสในการเชื่อมต่อกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาความพร้อมของบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญเท่าทันการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลกและสังคม รวมถึงวางรากฐานระบบนิเวศองค์กร (eco-system) ที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดทั้งในรูปแบบของปัจจัยในการทำงานและสวัสดิการที่มั่นคง

4. สานต่ออนาคต โดยสร้างกลไก เครื่องมือ และแนวทางการพัฒนาบนพื้นฐานการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งต่อองค์ความรู้ที่จะนำสำนักงานอัยการสูงสุดสู่การเป็นองค์กรของนักกฎหมายเพื่อสังคมและสร้างความยุติธรรมที่ดียิ่งขึ้น (Better Justice) อาทิ ผลักดันให้มีการทบทวนและแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความสะดวกยุติธรรมและการทำงานของพนักงานอัยการเพื่อสร้างประสิทธิผลของความยุติธรรม พร้อมทั้งส่งเสริมและผลักดันระบบการสอบสวนคดีอาญาที่มีการตรวจสอบและถ่วงดุลเพื่ออำนวยความสะดวกยุติธรรมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย (สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

จากนโยบายการบริหารที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าผู้บริหารสูงสุดขององค์กรอัยการได้กำหนดนโยบายที่ชัดเจน ซึ่งนโยบายหลักในการบริหารทั้ง 4 ด้าน เป็นการส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น มีการปรับเปลี่ยน พัฒนาและลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน รวมถึงวางแผนการทำงานในอนาคต ส่งเสริมการเรียนรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้มีความสำคัญแก่บุคลากรในองค์กรทุกระดับด้วยการสนับสนุนอุปกรณ์การทำงาน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตให้แก่บุคลากรใน

องค์กร เพื่อส่งต่อประสิทธิภาพและการอำนวยความสะดวกเป็นธรรมต่อประชาชนและสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉกรรจ์ มุ่ยใจบุญ (2564) กล่าวว่า ผู้นำองค์กร เป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างมากในการสร้างความสุข สร้างบรรยากาศและแรงจูงใจในการทำงานและผู้นำควรมีหลักในการบริหารจัดการองค์กรที่ดี เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อย่างไรก็ตามนอกจากนโยบายการบริหารทั้ง 4 ด้านแล้ว ในระยะยาวองค์กรยังควรได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ใ้ได้อย่างชัดเจน รวมทั้งปลูกฝังวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อรักษามาตรฐานการเป็นองค์กรในกระบวนการยุติธรรมที่เป็นที่พึงของประชาชน จากวิสัยทัศน์ที่กำหนดว่า “องค์กรชั้นนำในการใช้กฎหมาย เพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม” และกำหนดพันธกิจไว้ว่า 1) ยกระดับคุณภาพมาตรฐานงานตามภารกิจ ด้านการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม การรักษาค่าประ โยชน์ของรัฐและประชาชน และการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพและช่วยเหลือทาง กฎหมายแก่ประชาชนให้มีคุณภาพ โปร่งใสและตรวจสอบได้ เพื่อให้ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธา 2) พัฒนาความร่วมมือ บูรณาการเครือข่ายขององค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมของประเทศ 3) เพิ่มศักยภาพมาตรฐาน กลไกการบริหารจัดการระบบงานและกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมทั้งการพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลและระบบจัดการองค์ความรู้เพื่อมุ่งสู่การสร้างนวัตกรรมโดยมีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็น พื้นฐาน และ 4) พัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพคู่คุณธรรมตามหลักธรรมมาภิบาล บุคลากรมีสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่

อีกทั้งยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความ เป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน รวมทั้งมีการ ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้ทันกับโลกสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง และการมีประสิทธิภาพสูงสุดใน ผลสัมฤทธิ์ของงาน และปลูกฝังความจงรักภักดีต่อองค์กร : LOYALTY ดังนี้

L = Leadership ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี

O = Our Organization for Our Country เป็นองค์กรเพื่อสร้างคุณประโยชน์กับสังคม และประเทศชาติ

Y = Yield to Integrity มีคุณธรรม

A = Always Academic Development ใ้รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

L = Let's turn Pro มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

T = Together ความร่วมมือร่วมใจ

Y = Yes, we must พวกเรา ข้าราชการฝ่ายอัยการ ต้องทำให้ได้

โดยมีการกำหนดตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรม 5 ประการ ที่ข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดถือและปฏิบัติร่วมกัน ไว้ดังนี้

1. มีคุณธรรม กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่และครองตนของข้าราชการฝ่ายอัยการต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม และมีจรรยาบรรณอย่างแท้จริง มีความซื่อสัตย์สุจริต ให้ความเสมอภาคและความเที่ยงธรรมเป็นกลาง พร้อมทั้งเคารพและให้เกียรติต่อผู้รับบริการและบุคลากรในองค์กร
2. ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดี กล่าวคือ ผู้นำทุกระดับต้องมีภาวะผู้นำ กล้าตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง รับผิดชอบ เสียสละ สามารถให้คำปรึกษาเสนอแนะ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคเป็นธรรม ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งดำรงตนอยู่ในศีลธรรมอันดี
3. ความร่วมมือร่วมใจ กล่าวคือ มุ่งมั่นและสำนึกในความรับผิดชอบร่วมกันอย่างจริงจัง และจริงใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีการทำงานเป็นทีม เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ให้เกียรติและให้อภัยซึ่งกันและกัน พร้อมในการร่วมทุกข์ร่วมสุขและเสริมสร้างบรรยากาศที่ดี เพื่อการทำงานอย่างมีความสุข
4. ใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง กล่าวคือ ข้าราชการฝ่ายอัยการจะต้องเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการปฏิบัติงานบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย และมีมาตรฐานอย่างมืออาชีพ พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ร่วมสรรค์สร้างความคิดและนวัตกรรมอันก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในงาน เพื่อสร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ
5. มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ กล่าวคือ ข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงาน โดยยึดมั่นตามภารกิจขององค์กรด้วยความมุ่งมั่นทุ่มเทมีความรวดเร็วและถูกต้องในงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงพัฒนาและเพิ่มผลงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและได้รับศรัทธาจากผู้รับบริการและประชาชน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566)

นอกจากนี้องค์กรอัยการ ยังได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรขึ้น เพื่อให้ข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรในสังกัดทุกคนถือปฏิบัติเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ ต้องยึดมั่นในการปกครองระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ต้องยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบต่อ ต้องยึดถือประโยชน์ของประเทศไทยเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน ต้องยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรมและถูกกฎหมาย ต้องให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีธรรมาภิบาล และไม่เลือกปฏิบัติ ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ต้องยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร ต้องไม่รับทรัพย์สินของกำนัลหรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบด้วยกฎหมายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ และจะต้องดูแล

ให้บุคคลในครอบครัวปฏิบัติเช่นเดียวกันด้วย ต้องไม่ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวก้าวยการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและของผู้อื่น และจะต้องไม่ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ ต้องรักษาความลับของทางราชการและไม่เปิดเผยความลับแก่บุคคลใดซึ่งไม่มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่จะล่วงรู้ความลับนั้น โดยเฉพาะในส่วนของข้าราชการตุลาการนั้น ต้องรักษาอุดมการณ์แห่งวิชาชีพและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด ไม่กระทำการใด ๆ อันอาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียถึงเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่ราชการ ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ต้องวางตัวเป็นกลาง ละเว้นการมีส่วนร่วมทั้งทางตรงและทางอ้อมในการกระทำอันอาจก่อให้เกิดความเสียหายในหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ รวมถึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนงานของข้าราชการอัยการให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็ว ให้ความร่วมมือในการปรับปรุงพัฒนาระบบงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน อีกทั้ง องค์การยังได้กำหนดจรรยาในภาพรวมขององค์กรให้ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนพึงปฏิบัติ กล่าวคือ หลีกเลียงและละเว้นจากอบายมุขทั้งปวงหรือกระทำการอื่นใด ที่อาจนำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อตนเอง ครอบครัว และองค์กร พึงให้ความร่วมมือในการประสานงานต่าง ๆ โดยมีเป้าหมายเพื่ออำนวยความสะดวกให้เป็นที่ไปด้วยความบริสุทธิ์และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน พึงวางตนให้เหมาะสม ครองตนอย่างพอเพียงสมฐานานุกรม พึงพัฒนาตนให้มีบุคลิกภาพที่ดีงามและแต่งกายสุภาพเรียบร้อย เหมาะสม ทั้งในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่และในการเข้าสังคม พึงเป็นผู้มีวิสัยทัศน์และพึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พึงพิทักษ์รักษาทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และความหลากหลายทางชีวภาพ รวมทั้งปกป้องคุ้มครองประโยชน์สาธารณะ พึงเอาใจใส่ดูแลรักษาสถานที่ทำงาน สถานที่พักอาศัยของทางราชการ และบริเวณสถานที่ดังกล่าวให้สว่างงาม พึงถนอมรักษาทรัพย์สินของทางราชการให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยใช้ และพึงใฝ่หาความรู้ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน ตลอดจนติดตามการพัฒนาทางกฎหมายอย่างสม่ำเสมอ (สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายวินัย (2560))

จากการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กรอัยการ รวมถึงการกำหนดจริยธรรมจรรยาของข้าราชการฝ่ายอัยการนั้น องค์การยังคงดำรงไว้ซึ่งความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม รักษาผลประโยชน์ของรัฐ โดยมีการติดตามประเมินผล มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ความซื่อสัตย์สุจริต ความเที่ยงธรรมเป็นกลาง ส่งเสริมการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น พัฒนาปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยนวัตกรรมสมัยใหม่ มีการวางแผนการทำงานในอนาคต การพัฒนาคุณภาพของงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยความเสมอภาค รวมถึงให้

3. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.082

ชุตินา แหวนนาค และชิน โสภณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความสุขในการทำงาน 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน ผลการวิจัยพบว่า

1. ความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก เรียงจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านครอบครัวดี ด้านการมีน้ำในงาม ด้านศรัทธาต่อศาสนา และศีลธรรม ด้านสังคมดี ด้านการผ่อนคลาย ด้านแสวงหาความรู้ ด้านสุขภาพดี ด้านการจัดการ รายรับรายจ่ายของตนเอง

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ

3. ข้อมูลส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และด้านระดับตำแหน่งแตกต่างกันมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน ความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี และด้านแสวงหาความรู้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กาญจนพร วงศ์อาจ และ โชติ บศิริรัฐ (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากจำนวนประชากรทั้งหมด จำนวน 396 คน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ โดยภาพรวมอยู่

ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ

นนท์นที เทือกศรี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน ผลการศึกษาพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในจังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านปริมาณงาน ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านเทคนิคการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

อติทยา วิโรจนะ (2565) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 154 ตัวอย่าง โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับดังนี้ ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ด้านคุณภาพของงาน และด้านปริมาณงาน

2. วัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและด้านพวกเราข้าราชการฝ่ายอัยการต้องทำให้ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสามารถอธิบายระดับการมีอิทธิพลได้ร้อยละ 55.20

สมโภช บุญวัน (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์ความสุขในการทำงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับความสุขในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 318 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีดัชนีค่าเฉลี่ยความสุขสูงที่สุดและอยู่ในระดับมีความสุขมาก และมีการเงินดีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมีความสุข

2. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ระยะเวลาที่ทำงานในองค์กรปัจจุบัน รายได้ ระดับตำแหน่ง และประเภทการจ้าง มีความสัมพันธ์กับระดับความสุขของบุคลากรสาธารณสุข

กนิศร ปัจจัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต และเพื่อเสนอแนะการสร้างรูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ความสมดุลด้านชีวิตครอบครัว รองลงมา คือ ความสมดุลด้านการใช้ชีวิตส่วนตัวและการใช้รางวัลชีวิต ความสมดุลด้านการเงิน ความสมดุลทางสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานตามลำดับ

วิษชุดา โกลาพันธ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษาสำนักงานคดีอาญา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานคดีอาญา ศึกษาการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในสำนักงานคดีอาญา ศึกษาแนวทางในการปรับปรุงการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงานของสำนักงานคดีอาญา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 15 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานคดีอาญา เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1.ประเภทอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้งานผ่าน Internet หรือ WIFI 2.ประเภทระบบงานภายใน ระบบงานภายในนั้นจะเป็นการใช้งาน โปรแกรมต่าง ๆ ผ่านทางอินเทอร์เน็ต

นุรป่าชียะห์ กุณา (2561) ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรและปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ

วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยในมิติที่ 5 ครอบครัวยุติ มีค่าระดับความสุขสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือความสุขมิติที่ 4 จิตวิญญาณดี และความสุขในมิติที่ 8 สุขภาพเงินดี มีค่าระดับความสุขต่ำกว่าด้านอื่น

วิชญ์ กิตติพงษ์สุวรรณ (2563) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง จำนวน 400 คน ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแตกต่างค่าที การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์สถิติความถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งมีขั้นตอนการดำเนินการศึกษาดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การพิทักษ์สิทธิประชากร
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง จาก 9 สำนักงาน มีจำนวนประชากร ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565 จำนวน 360 คน ประกอบด้วย 1) สำนักงานคดีแรงงาน จำนวน 7 คน 2) สำนักงานคดีศาลสูง จำนวน 40 คน 3) สำนักงานคดีปราบปรามทุจริต จำนวน 12 คน 4) สำนักงานคดีปกครอง จำนวน 13 คน 5) สำนักงานอัยการภาค จำนวน 26 คน 6) สำนักงานอัยการจังหวัด จำนวน 157 คน 7) สำนักงานอัยการคดีศาลแขวง จำนวน 34 คน 8) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว จำนวน 28 คน และ 9) สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดี จำนวน 43 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565) โดยผู้วิจัยเลือกเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 360 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับ อายุจริงของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน เป็นข้อคำถามชนิดเลือกตอบ (Check list) จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามตามแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ (2551) ประกอบด้วยความสุข 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพดี (Happy body) 2) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) 3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) 4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) 5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) 6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) 7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) และ 8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ซึ่งได้สร้างเครื่องมือเป็นข้อคำถามลักษณะปลายปิด จำนวน 28 ข้อ ดังนี้

1) ด้านสุขภาพดี (Happy body)	จำนวน 4 ข้อ
2) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)	จำนวน 3 ข้อ
3) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	จำนวน 3 ข้อ
4) ด้านการหาความรู้ (Happy brain)	จำนวน 4 ข้อ
5) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul)	จำนวน 4 ข้อ
6) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)	จำนวน 3 ข้อ
7) ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)	จำนวน 3 ข้อ
8) ด้านการมีสังคมดี (Happy society)	จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน พัชรินทร์แดงไทย, 2564) ประกอบด้วยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพงาน (Quality) 2) ด้านปริมาณงาน (Quantity) 3) ด้านเวลา (Time) และ 4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ซึ่งได้สร้างเครื่องมือเป็นข้อคำถามลักษณะปลายปิด จำนวน 16 ข้อ ดังนี้

1) ด้านคุณภาพงาน (Quality)	จำนวน 4 ข้อ
2) ด้านปริมาณงาน (Quantity)	จำนวน 4 ข้อ
3) ด้านเวลา (Time)	จำนวน 4 ข้อ
4) ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	จำนวน 4 ข้อ

โดยแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ของลิเคิร์ต โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน บุญชม ศรีสะอาด (2556 อ้างถึงใน สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560) ดังนี้

5 หมายถึง มีระดับความสุข / มีระดับประสิทธิภาพ มากที่สุด

4 หมายถึง มีระดับความสุข / มีระดับประสิทธิภาพ มาก

3 หมายถึง มีระดับความสุข / มีระดับประสิทธิภาพ ปานกลาง

2 หมายถึง มีระดับความสุข / มีระดับประสิทธิภาพ น้อย

1 หมายถึง มีระดับความสุข / มีระดับประสิทธิภาพ น้อยที่สุด

เกณฑ์ในการแปลความหมายจากค่าเฉลี่ยที่มาจากแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ

ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน / มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน / มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน / มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน / มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายถึง มีความสุขในการทำงาน / มีประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ น้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
มีดังนี้

1. ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเรื่องความสุขในการ
ทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผลจากการศึกษาข้อมูลในข้อที่ 1 นำมาซึ่งการสร้างแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือใน
การวิจัย โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงานของ
ผู้ตอบแบบสอบถาม และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. เสนอแบบสอบถามต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์เพื่อพิจารณาตรวจสอบ
ปรับปรุงแก้ไข โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาตรวจสอบจากประธานกรรมการควบคุม

งานนิพนธ์แล้ว และเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบคำถามหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องของภาษา ดังนี้

3.1 รศ.ดร.ชนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ประจำสาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ผศ.ดร.วรรณวิชนี ถนอมชาติ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ดร.เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการและนวัตกรรมทางธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

โดยกำหนดเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนน ดังนี้

ให้ค่า +1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ให้ค่า 0 หมายถึง เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่

ให้ค่า -1 หมายถึง เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

จากนั้นนำคะแนนรวมของข้อคำถามแต่ละข้อมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของแบบสอบถาม ตามสูตรของโรวินลลีและแฮมเบิลตัน Rovinelli & Hambleton (1977 อ้างถึงใน สุภาวดี ขุนทองจันทร์, 2560) ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

และมีข้อกำหนดมาตรฐานค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ไว้ 2 ค่า ดังนี้

1) ค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ได้

2) ค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.5 แสดงว่าข้อคำถามนั้นใช้ไม่ได้/ต้องปรับปรุง

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีค่า เท่ากับ 0.67 และ 1.00 จึงมีความสอดคล้อง

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขและกำหนดข้อคำถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ในปริมาณที่เหมาะสมตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำเสนอต่อประธานกรรมการควบคุมงานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขเป็นครั้งสุดท้ายก่อนนำไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัยนี้ ซึ่งเป็นข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานต่าง ๆ ที่สังกัด

ส่วนกลาง (กรุงเทพมหานคร) จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบราค (Cronbach) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	Cronbach's Alpha
ความสุขในการทำงาน	0.89
ด้านสุขภาพดี (Happy body)	0.80
ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)	0.84
ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	0.83
ด้านการหาความรู้ (Happy brain)	0.90
ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul)	0.82
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)	0.82
ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)	0.90
ด้านการมีสังคมดี (Happy society)	0.88
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	0.95
ด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.87
ด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.89
ด้านเวลา (Time)	0.93
ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.88

5. ผลจากการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการทดลองใช้ (try out) จำนวน 30 ชุด ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสุขในการทำงาน เท่ากับ 0.89 และแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.95

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าถึงข้อมูล จากคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้อำนวยการสำนักอำนวยการภายในภาคแห่งหนึ่ง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ขั้นตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยใช้ระบบออนไลน์ในการสร้างแบบสอบถาม ผ่านระบบออนไลน์ จัดส่งแบบสอบถามไปยัง e-mail ภายในของสำนักอำนวยการ และส่งข้อความในแพลตฟอร์มออนไลน์ ให้กับประชากรจนครบ จำนวน 360 คน

ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทางระบบออนไลน์โดยผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของผลตอบในแบบสอบถาม จากนั้นนำข้อมูลจากระบบออนไลน์ เข้าสู่โปรแกรม เพื่อกำหนดวิธีการประมวลผลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

ขั้นตอนที่ 4 ผู้วิจัยได้นำผลลัพธ์ของการวิเคราะห์ไปดำเนินการตามขั้นตอนของงานวิจัย

3.5 การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มประชากรในการวิจัย

1. ผู้วิจัยรับรองว่าได้เก็บข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคลเป็นความลับและจะทำลายข้อมูลเมื่อผลการวิจัยสิ้นสุด และใช้ข้อมูลที่ได้นำมาสรุปข้อมูลเป็นภาพรวมเฉพาะในส่วนที่เป็นสรุปผลการวิจัย
2. การเข้าร่วมโครงการวิจัยของประชากรในงานวิจัยเป็นไปด้วยความสมัครใจ โดยผ่านเอกสารรับรองแสดงความยินยอม ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยสามารถปฏิเสธการเข้าร่วมโครงการวิจัยได้ และสามารถถอนตัวออกจากการเป็นผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยการปฏิเสธหรือถอนตัวของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะไม่มีผลกระทบต่อสิทธิประการใด ๆ ที่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยจะพึงได้รับ
3. ในการวิจัยนี้ได้ดำเนินการตามเอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ IRB4-318/2566 ลงวันที่ 8 ธันวาคม 2566 รหัสโครงการวิจัย G-HU299/2566

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับทางระบบออนไลน์ มาตรวจสอบข้อมูล (Editing) ในแต่ละรายการ โดยผู้วิจัยจะนำไปศึกษาเฉพาะข้อมูลที่สมบูรณ์ ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ระดับร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 5 ของประชากรทั้งหมด
2. นำข้อมูลแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับผ่านระบบออนไลน์ มาประมวลผลในโปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาระดับความความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 - 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 - 3) เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพใน
การปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
3. แบ่งการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 5 ตอน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้
- ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 - ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 - ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 - ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน
ภาคแห่งหนึ่ง
 - ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ
ภายในภาคแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย อายุจริงของผู้ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้
ต่อเดือน โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) ด้วยจำนวน ค่าร้อยละ (Percentage) และการจัดอันดับ
 - 1.2 วิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ
ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการในภาคพื้นที่แห่งหนึ่ง โดยการหา ค่าความถี่
(Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard
deviation) และการจัดอันดับ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติอนุมาน (Inferential analysis) โดยวิเคราะห์เพื่อใช้ในการ
ทดสอบสมมติฐาน ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ

ข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในเขตพื้นที่แห่งหนึ่ง โดยใช้การวิเคราะห์สถิติ
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson correlation)

โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลความหมายหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) ชูรัตน์ วงศ์
รัตน์ (2553 อ้างถึงใน ยุทธนา เพชรน้อย, 2561) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.91-1.00 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.71-0.90 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.30-0.70 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) น้อยกว่า 0.30 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) มีค่าเป็นบวก หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมี
ความสัมพันธ์ในเชิงบวกหรือในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่ม ตัวแปรตามก็จะเพิ่ม
แต่ถ้าตัวแปรอิสระลด ตัวแปรตามก็จะลด

ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) มีค่าเป็นลบ หมายถึง ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมี
ความสัมพันธ์ในเชิงลบหรือในทิศทางตรงข้ามกัน กล่าวคือ ถ้าตัวแปรอิสระเพิ่ม ตัวแปรตามก็จะลด
แต่ถ้าตัวแปรอิสระลด ตัวแปรตามก็จะเพิ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายใต้อำเภอหนึ่ง โดยผลการวิเคราะห์และการนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และ อักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการแปลความหมาย จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนัก อำนวยการ สำนักงานอัยการภายใต้อำเภอหนึ่ง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ ดังนี้

N	หมายถึง	จำนวนประชากรทั้งหมด
f	หมายถึง	ความถี่ (Frequency)
%	หมายถึง	ค่าร้อยละ (Percentage)
μ	หมายถึง	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
σ	หมายถึง	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
X	หมายถึง	ความสุขในการทำงาน
X _{1.1}	หมายถึง	ด้านสุขภาพดี (Happy body)
X _{1.2}	หมายถึง	ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)
X _{1.3}	หมายถึง	ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)
X _{1.4}	หมายถึง	ด้านการหาความรู้ (Happy brain)
X _{1.5}	หมายถึง	ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul)
X _{1.6}	หมายถึง	ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)
X _{1.7}	หมายถึง	ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)
X _{1.8}	หมายถึง	ด้านการมีสังคมดี (Happy society)
Y	หมายถึง	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
Y _{1.1}	หมายถึง	ด้านคุณภาพงาน (Quality)
Y _{1.2}	หมายถึง	ด้านปริมาณงาน (Quantity)

$Y_{1.3}$	หมายถึง	ด้านเวลา (Time)
$Y_{1.4}$	หมายถึง	ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)
ρ	หมายถึง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
**	หมายถึง	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ วิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
- โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและผลการทดสอบสมมติฐานในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบาย ซึ่งผู้วิจัยได้เรียงลำดับและนำเสนอผลการวิเคราะห์ แบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของข้าราชการครูกร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ
ภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 2 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ และการจัดอันดับ ของข้าราชการครูกร สำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ	อันดับ
1. อายุจริงของผู้ปฏิบัติงาน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)			
21-30 ปี	57	15.83	3
31-40 ปี	153	42.50	1
41-50 ปี	112	31.11	2
51-60 ปี	38	10.56	4
รวม	360	100.00	
2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)			
1-5 ปี	130	36.11	1
6-10 ปี	83	23.06	2
11-15 ปี	66	18.33	3
16-20 ปี	38	10.56	5
21 ปีขึ้นไป	43	11.94	4
รวม	360	100.00	
3. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ)			
ไม่เกิน 20,000 บาท	49	13.61	4
20,001-30,000 บาท	136	37.78	1
30,001-40,000 บาท	72	20.00	2
40,001-50,000 บาท	61	16.94	3
50,001 บาทขึ้นไป	42	11.67	5
รวม	360	100.00	

จากตารางที่ 2 พบว่าข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาค
แห่งหนึ่งทั้งหมด จำนวน 360 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ
42.50 รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 31.11 อายุระหว่าง 21-30 ปี
จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 15.83 และท้ายสุด คือมีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็น
ร้อยละ 10.56

ข้าราชการธุรการส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 130 คน
คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมามีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 6-10 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็น
ร้อยละ 23.06 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33 มี
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 11.94 และท้ายสุดคือ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 38 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.56

ข้าราชการธุรการส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 136
คน คิดเป็นร้อยละ 37.78 รองลงมามีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 72 คน คิด
เป็นร้อยละ 20.00 รายได้ต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 16.94
รายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 13.61 และท้ายสุดคือมีรายได้ต่อ
เดือนตั้งแต่ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 11.67

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ
สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน
โดยภาพรวม ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N=
360)

ความสุขในการทำงาน	μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุขใน การทำงาน
1. ด้านสุขภาพดี (Happy body)	3.73	0.63	8	มาก
2. ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)	4.27	0.53	2	มาก
3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	4.00	0.49	6	มาก
4. ด้านการหาความรู้ (Happy brain)	4.17	0.52	5	มาก
5. ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul)	4.23	0.54	3	มาก
6. ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)	3.97	0.69	7	มาก
7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)	4.30	0.65	1	มาก
8. ด้านการมีสังคมดี (Happy society)	4.19	0.52	4	มาก
รวม	4.10	0.40		มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.10$, $\sigma=0.40$)
เมื่อพิจารณาเรียงด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป
หาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ($\mu=4.30$,
 $\sigma=0.65$) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ($\mu=4.27$, $\sigma=0.53$) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ($\mu=$
 4.23 , $\sigma=0.54$) ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ($\mu=4.19$, $\sigma=0.52$) ด้านการหาความรู้ (Happy
brain) ($\mu=4.17$, $\sigma=0.52$) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ($\mu=4.00$, $\sigma=0.49$) ด้านการใช้เงินเป็น
(Happy money) ($\mu=3.97$, $\sigma=0.69$) และด้านสุขภาพดี (Happy body) ($\mu=3.72$, $\sigma=0.63$)

ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ
ภายในภาคแห่งหนึ่ง จำแนกรายด้าน

1. ด้านสุขภาพดี (Happy body) จากการสอบถามเกี่ยวกับการรู้จักใช้ชีวิต การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ รวมถึงการนอนพักผ่อนให้เพียงพอ และการลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี (Happy body) ของข้าราชการอำนวยการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านสุขภาพดี (Happy body)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	จำนวน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์	72 (20.00)	220 (61.11)	64 (17.78)	3 (0.83)	1 (0.28)	4.00	0.66	1	มาก
2. ท่านออกกำลังกายเป็นประจำ	31 (8.61)	118 (32.78)	147 (40.83)	52 (14.44)	12 (3.33)	3.29	0.93	4	ปานกลาง
3. ท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ	58 (16.11)	184 (51.11)	91 (25.28)	22 (6.11)	5 (1.39)	3.74	0.85	3	มาก
4. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่มีผลเสียต่อสุขภาพ	70 (19.44)	192 (53.33)	85 (23.61)	12 (3.33)	1 (0.28)	3.88	0.76	2	มาก
รวม						3.73	0.63		มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านสุขภาพดี (Happy body) ในภาพรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\mu=3.73$, $\sigma=0.63$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์อยู่
 ในระดับมาก ($\mu=4.00$, $\sigma=0.66$) หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่มีผลเสียต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu=$
 3.88 , $\sigma=0.76$) นอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.74$, $\sigma=0.85$) และออกกำลังกาย
 อยู่เป็นประจำ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu=3.29$, $\sigma=0.93$)

2. ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) จากการสอบถามเกี่ยวกับความยินดีต่อความสำเร็จของ
 ผู้อื่น การเสียสละความสุขของตนเองและการยินดีทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังการนำเสนอ
 ผลการวิจัย ตามตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและ
 ระดับความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ
 สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	จำนวน								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านมีความ ยินดีเมื่อเห็น เพื่อนร่วมงาน ประสบความสำเร็จ	162 (45.00)	178 (49.44)	20 (5.56)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.39	0.59	1	มาก
2. ท่านเสียสละ เวลาส่วนตัวเพื่อ ทำงานให้สำเร็จ คล่อง	109 (30.28)	190 (52.78)	57 (15.83)	4 (1.11)	0 (0.00)	4.12	0.70	3	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)									ความ สุข ใน การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
3. ท่านเต็มใจ และยินดี ในการ ทำประโยชน์เพื่อ ส่วนรวม	132 (36.67)	202 (56.11)	26 (7.22)	0 (0.00)	0 (0.00)	4.29	0.59	2	มาก	
รวม						4.27	0.53		มาก	

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=4.27$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ มีความยินดีเมื่อเห็นเพื่อน
ร่วมงานประสบความสำเร็จ ($\mu=4.39$, $\sigma=0.59$) เต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม
($\mu=4.29$, $\sigma=0.59$) และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง ($\mu=4.12$, $\sigma=0.70$)

3. ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการลด
แรงกดดันที่เกิดจากการทำงาน การควบคุมอารมณ์ของตนเอง การคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล การ
จัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตาราง
ที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและ
ระดับความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)									ความ สุข ใน การ ทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด					
1. ท่านสามารถทนแรงกดดันจากที่ทำงานหรือสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง	57 (15.83)	226 (62.78)	70 (19.44)	7 (1.94)	0 (0.00)	3.93	0.65	3	มาก	
2. ท่านสามารถคิดไตร่ตรองกับเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	74 (20.56)	251 (69.72)	33 (9.17)	2 (0.56)	0 (0.00)	4.10	0.56	1	มาก	
3. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น	51 (14.17)	244 (67.78)	64 (17.78)	1 (0.28)	0 (0.00)	3.96	0.57	2	มาก	
รวม						4.00	0.49		มาก	

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$, $\sigma=0.49$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าน้อยเฉลี่ยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ สามารถคิดไตร่ตรองกับเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล ($\mu=4.10$, $\sigma=0.56$) สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น ($\mu=3.96$, $\sigma=0.57$) และสามารถทนแรงกดดันจากที่ทำงานหรือสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดความขัดแย้ง ($\mu=3.93$, $\sigma=0.65$)

4. ด้านการหาความรู้ (Happy brain) จากการสอบถามเกี่ยวกับ การเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ การกำหนดเป้าหมายในชีวิต และการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางวิชาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ (Happy brain) ของข้าราชการครูกรร สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการหา ความรู้ (Happy brain)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านใส่ใจต่อ การแสวงหา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้มีความ รอบรู้และให้ทัน ต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	88 (24.44)	222 (61.67)	46 (12.78)	4 (1.11)	0 (0.00)	4.09	0.64	4	มาก
2. ท่านเรียนรู้ งานเพิ่มเติมจาก หัวหน้างานและ เพื่อนร่วมงาน	93 (25.83)	232 (64.44)	34 (9.44)	1 (0.28)	0 (0.00)	4.16	0.58	3	มาก
3. ท่านคิดว่าการศึกษาต่อใน ระดับที่สูงขึ้นจะ ช่วยสร้างความ ก้าวหน้าในงาน และทำให้	126 (35.00)	191 (53.06)	36 (10.00)	7 (1.94)	0 (0.00)	4.21	0.70	2	มาก

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ด้านการหา ความรู้ (Happy brain)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)									ความ สุข ใน การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
ประสบ ความสำเร็จใน ชีวิตได้										
4. ท่านต้องการ โอกาสในการเข้า รับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ ได้ไปพัฒนา กระบวนการ การทำงานให้ดี ยิ่งขึ้น	117 (32.50)	210 (58.33)	30 (8.33)	3 (0.83)	0 (0.00)	4.23	0.63	1	มาก	
รวม						4.17	0.52		มาก	

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการหาความรู้ (Happy brain) ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu=4.17$, $\sigma=0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ต้องการ โอกาสในการเข้า
รับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนากระบวนการการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ($\mu=4.23$, $\sigma=0.63$) คิด
ว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยสร้างความก้าวหน้าในงานและทำให้ประสบความสำเร็จใน
ชีวิตได้ ($\mu=4.21$, $\sigma=0.70$) เรียนรู้งานเพิ่มเติมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.16$,
 $\sigma=0.58$) และใส่ใจต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ และให้ทันต่อการ
เปลี่ยนแปลงของสังคม ($\mu=4.09$, $\sigma=0.64$)

5. ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสำนึกผิด ความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ การรู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน การนำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และการหลักศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการมี คุณธรรม (Happy soul)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หากท่านทำ ผิด ท่านจะสำนึก ผิดและขอโทษ ในความผิดที่ทำ รวมถึงให้อภัย แก่ผู้อื่นที่ทำผิด ด้วย	141 (39.17)	206 (57.22)	11 (3.06)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.35	0.58	2	มาก
2. ท่านนำ หลักธรรมคำ สอนตามหลัก ศาสนามาใช้เป็น แนวทางในการ ทำงาน	112 (31.11)	202 (56.11)	41 (11.39)	4 (1.11)	1 (0.28)	4.17	0.68	3	มาก
3. ท่านปฏิบัติตน ด้วยความ ซื่อสัตย์ มีความ รับผิดชอบ มี	165 (45.83)	178 (49.44)	15 (4.17)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.40	0.61	1	มาก

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ด้านการมี คุณธรรม (Happy soul)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)									ความ สุข ใน การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
ระเบียบวินัย										
4. ท่านเข้าร่วม กิจกรรมตาม หลักศาสนา เพื่อ ช่วยให้จิตใจ สงบ	92 (25.56)	198 (55.00)	57 (15.83)	8 (2.22)	5 (1.39)	4.01	0.79	4	มาก	
รวม						4.23	0.54		มาก	

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการรัฐการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ในภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\mu=4.23$, $\sigma=0.54$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ปฏิบัติตนด้วยความ
ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย ($\mu=4.40$, $\sigma=0.61$) หากทำผิด จะสำนึกผิดและขอโทษใน
ความผิดที่ทำ รวมถึงให้อภัยแก่ผู้อื่นที่ทำผิดด้วย ($\mu=4.35$, $\sigma=0.58$) นำหลักธรรมคำสอนตามหลัก
ศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน ($\mu=4.17$, $\sigma=0.68$) และเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักศาสนา
เพื่อช่วยให้จิตใจสงบ ($\mu=4.01$, $\sigma=0.79$)

6. ด้านการใช้จ่ายเงินเป็น (Happy money) จากการสอบถามเกี่ยวกับการคำนึงถึงค่าใช้จ่าย
การวางแผนการเงินให้รอบคอบ การรู้จักเก็บออม การเลือกเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล ความสามารถในการ
จัดการรายรับ-รายจ่ายของตนเองและครอบครัว ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการ ใช้เงินเป็น (Happy money)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีการแบ่งเงินไว้เพื่อเก็บออมในแต่ละเดือน รวมถึงมีการลงทุนอื่น ๆ เช่น กองทุน พันธบัตร เป็นต้น	65 (18.06)	189 (52.50)	75 (20.83)	26 (7.22)	5 (1.39)	3.79	0.87	3	มาก
2. ท่านเลือกที่จะเป็นหนี้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น และสามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา	104 (28.89)	202 (56.11)	43 (11.94)	9 (2.50)	2 (0.56)	4.10	0.74	1	มาก
3. ท่านสามารถบริหารเงินรายรับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	101 (28.06)	184 (51.11)	60 (16.67)	15 (4.17)	0 (0.00)	4.03	0.78	2	มาก
รวม						3.97	0.69		มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ในภาพรวม
 อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.97$, $\sigma=0.69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย
 เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ เลือกที่จะเป็น
 หนี้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น และสามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา ($\mu=4.10$, $\sigma=0.74$) สามารถ
 บริหารเงินรายรับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน ($\mu=4.03$, $\sigma=0.78$) และมีการแบ่งเงินไว้เพื่อ
 เก็บออมในแต่ละเดือน รวมถึงมีการลงทุนอื่น ๆ เช่นกองทุน พันธบัตร เป็นต้น ($\mu=3.79$, $\sigma=0.87$)

7. ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) จากการสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันกับคน
 ในครอบครัว การให้ความสำคัญกับครอบครัว การได้รับกำลังใจจากคนในครอบครัว ดังการ
 นำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและ
 ระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการมี ครอบครัวที่ดี (Happy family)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ความสุข ในการ ทำงาน
	จำนวน								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. หากท่านต้อง เผชิญปัญหาหรือ อุปสรรคในชีวิต ท่านจะได้รับกำ ลังใจที่ดีจาก ครอบครัว	128 (35.56)	190 (52.78)	31 (8.61)	9 (2.50)	2 (0.56)	4.20	0.74	3	มาก
2. ท่านคิดว่า ครอบครัวของ	151 (41.94)	178 (49.44)	24 (6.67)	6 (1.67)	1 (0.28)	4.31	0.69	2	มาก

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการมี ครอบครัวที่ดี (Happy family)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ	
	จำนวน (ร้อยละ)									ความ สุข ใน การ ทำงาน
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด					
ท่านเป็นแรงผลักดัน เป็นกำลังใจ ที่ดีในการทำงาน										
3. ท่านมีความ ผูกพันกับครอบครัว รู้สึกอุ่นใจ และมีความสุข เมื่อได้อยู่กับ ครอบครัวของ ตนเอง	169 (46.94)	162 (45.00)	24 (6.67)	4 (1.11)	1 (0.28)	4.37	0.68	1	มาก	
รวม						4.30	0.65		มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ใน
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดย
เรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ มีความผูกพัน
กับครอบครัว รู้สึกอุ่นใจและมีความสุขเมื่อได้อยู่กับครอบครัวของตนเอง ($\mu=4.37$, $\sigma=0.68$) คิดว่า
ครอบครัวเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน ($\mu=4.31$, $\sigma=0.69$) และหากต้องเผชิญ
ปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต ท่านจะได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัว ($\mu=4.20$, $\sigma=0.74$)

8. ด้านการมีสังคมดี (Happy society) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และการช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงการมีส่วนร่วมในการทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่ ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านการมีสังคมดี (Happy society)	ความสุขในการทำงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับความสุขในการทำงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านดูแลสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด	88 (24.44)	232 (64.44)	38 (10.56)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.12	0.61	4	มาก
2. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล	100 (27.78)	240 (66.67)	19 (5.28)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.22	0.56	2	มาก
3. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่	94 (26.11)	239 (66.39)	25 (6.94)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.18	0.58	3	มาก
4. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	114 (31.67)	218 (60.56)	26 (7.22)	0 (0.00)	2 (0.56)	4.23	0.62	1	มาก
รวม						4.19	0.52		มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ในภาพรวมอยู่
 ในระดับมาก ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ
 จากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ
 เพื่อนร่วมงาน ($\mu=4.23$, $\sigma=0.62$) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล ($\mu=4.22$, $\sigma=0.56$) มี
 ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่ ($\mu=4.18$, $\sigma=0.58$) และดูแลสิ่งแวดล้อม
 ในที่ทำงานให้สะอาด ($\mu=4.12$, $\sigma=0.61$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 12 จำนวนความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานโดยภาพรวม ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่ง
 หนึ่ง (N= 360)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
1. ด้านคุณภาพงาน (Quality)	4.20	0.50	3	มาก
2. ด้านปริมาณงาน (Quantity)	4.11	0.52	4	มาก
3. ด้านเวลา (Time)	4.24	0.55	2	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	4.29	0.53	1	มาก
รวม	4.21	0.46		มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.21$, $\sigma=0.46$)
 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไป
 หาด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ($\mu=4.29$, $\sigma=0.53$) ด้านเวลา

(Time) ($\mu=4.24$, $\sigma=55$) ด้านคุณภาพงาน (Quality) ($\mu=4.20$, $\sigma=0.50$) และด้านปริมาณงาน (Quantity) ($\mu=4.11$, $\sigma=0.52$)

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน ภาคแห่งหนึ่ง จำแนกรายด้าน

1. ด้านคุณภาพงาน (Quality) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฎระเบียบ รวมถึงความพึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ การวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ดังการนำเสนอ ผลการวิจัย ตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ของข้าราชการอำนวยการ สำนัก อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านคุณภาพงาน (Quality)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	122 (33.89)	222 (61.67)	14 (3.89)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.29	0.58	1	มาก
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่	103 (28.61)	235 (65.28)	21 (5.83)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.22	0.57	2	มาก

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านคุณภาพ งาน (Quality)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ได้รับมอบ หมายเป็นที่ พึงพอใจของ ผู้บังคับบัญชา และผู้รับบริการ	3. ท่านมีการ วางแผนการ ปฏิบัติงานไว้ ล่วงหน้า	97 (26.94)	226 (62.78)	35 (9.72)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.16 0.62	4	มาก
นำเทคโนโลยี เข้ามาปรับใช้ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ความรวดเร็ว	4. ท่านมีการ นำเทคโนโลยี เข้ามาปรับใช้ ในการ ปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิด ความรวดเร็ว	110 (30.56)	209 (58.06)	40 (11.11)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.19 0.64	3	มาก
รวม						4.21 0.50			มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านคุณภาพงาน (Quality) ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=4.21$, $\sigma=0.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไป
ตามหลักเกณฑ์ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง ($\mu=4.29$, $\sigma=0.58$) สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็น

ที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ ($\mu=4.22$, $\sigma=0.57$) มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว ($\mu=4.19$, $\sigma=0.64$) และมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ($\mu=4.16$, $\sigma=0.62$)

2. ด้านปริมาณงาน (Quantity) จากการสอบถามเกี่ยวกับการได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม ความสามารถในการจัดการกับปัญหาปริมาณงานได้ และความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านปริมาณงาน (Quantity)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ	88 (24.44)	231 (64.17)	36 (10.00)	4 (1.11)	1 (0.28)	4.11	0.63	3	มาก
2. ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม	69 (19.17)	219 (60.83)	60 (16.67)	10 (2.78)	2 (0.56)	3.95	0.72	4	มาก
3. ท่านสามารถ	94 (26.11)	233 (64.72)	30 (8.33)	2 (0.56)	1 (0.28)	4.16	0.61	2	มาก

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านปริมาณ งาน (Quantity)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
จัดการกับ ปัญหา ปริมาณงานที่ ท่านรับผิดชอบ ได้ดี 4. ท่าน สามารถ ปฏิบัติงานที่ ได้รับมอบ หมายให้ สำเร็จได้ตาม ความคาด หวังของ หน่วยงาน	103 (28.61)	235 (65.28)	21 (5.83)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.22	0.57	1	มาก
รวม						4.11	0.52		มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านปริมาณงาน (Quantity) ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=4.11$, $\sigma=0.52$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจาก
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ
มอบหมายให้สำเร็จได้ตามความคาดหวังของหน่วยงาน ($\mu=4.22$, $\sigma=0.57$) สามารถจัดการกับ

ปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ($\mu=4.16$, $\sigma=0.61$) ได้รับมอบหมายงานตรงตาม ความรู้ความสามารถ ($\mu=4.11$, $\sigma=0.63$) และได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม ($\mu=3.95$, $\sigma=0.72$)

3. ด้านเวลา (Time) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด การวางแผนและการบริหารเวลา รวมถึงการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงาน และความสามารถในการลงมือปฏิบัติงานได้ทันที ดังการ นำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (Time) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านเวลา (Time)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ท่านเอาใจ ใส่ต่องานและ สามารถ ปฏิบัติงานให้ เสร็จทันตาม ระยะเวลาของ งานหรือ หนังสือ สั่งการ	126 (35.00)	210 (58.33)	21 (5.83)	2 (0.56)	1 (0.28)	4.27	0.62	1	มาก
2. ท่าน สามารถ วางแผนงาน	117 (32.50)	220 (61.11)	20 (5.56)	2 (0.56)	1 (0.28)	4.25	0.61	2	มาก

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ด้านเวลา (Time)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
บริหารเวลา และจัดลำดับ ความสำคัญ ของงานได้									
3. ท่าน สามารถ พัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติ งาน เพื่อทำ ให้เกิดความ สะดวก รวดเร็ว	110 (30.56)	224 (62.22)	25 (6.94)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.23	0.59	3	มาก
4. ท่าน สามารถลง มือปฏิบัติงาน ทันทีที่ได้รับ มอบหมาย	110 (30.56)	220 (61.11)	28 (7.78)	1 (0.28)	1 (0.28)	4.21	0.61	4	มาก
รวม						4.24	0.55		มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านเวลา (Time) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=$
4.24, $\sigma=0.55$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ เอาใจใส่ต่องานและสามารถปฏิบัติงานให้

เสร็จทันตามระยะเวลาของงานหรือหนังสือสั่งการ ($\mu=4.27$, $\sigma=0.62$) สามารถวางแผนงาน บริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ($\mu=4.25$, $\sigma=0.61$) สามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว ($\mu=4.23$, $\sigma=0.59$) และสามารถลงมือปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=4.21$, $\sigma=0.61$)

4. ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) จากการสอบถามเกี่ยวกับความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงความคุ้มค่า ประหยัด เกิดประโยชน์สูงสุด และการช่วยลดค่าใช้จ่ายของสำนักอำนวยการได้ คังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวนความถี่ ค่าร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การจัดอันดับและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการสำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความคุ้มค่า	120 (33.33)	217 (60.28)	22 (6.11)	1 (0.28)	0 (0.00)	4.27	0.58	3	มาก
2. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการ	126 (35.00)	212 (58.89)	20 (5.56)	2 (0.56)	0 (0.00)	4.28	0.59	2	มาก

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					μ	σ	อันดับ	ระดับ ประสิทธิภาพ ในการ ปฏิบัติงาน
	จำนวน (ร้อยละ)								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
3. ท่าน สามารถช่วย ลดปริมาณ การใช้ พลังงานใน สำนัก อำนาจการได้ เช่น ลดการ ใช้กระดาษ ลดการใช้ ไฟฟ้าหรือ น้ำประปา เป็นต้น	116 (32.22)	211 (58.61)	32 (8.89)	0 (0.00)	1 (0.28)	4.23	0.61	4	มาก
4. ท่านใช้ ครุภัณฑ์ใน สำนัก อำนาจการ ด้วยความ ระมัดระวังมิ ให้เกิดความ เสียหาย	157 (43.61)	185 (51.39)	16 (4.44)	2 (0.56)	0 (0.00)	4.38	0.60	1	มาก
รวม						4.29	0.53		มาก

จากตารางที่ 16 พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนัก
 อำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก
 ($\mu=4.29$, $\sigma=0.53$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากข้อที่มี
 ค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ ได้แก่ ใช้ครุภัณฑ์ในสำนักอำนวยการด้วย
 ความระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหาย ($\mu=4.38$, $\sigma=0.60$) ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิด
 ประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการ ($\mu=4.28$, $\sigma=0.59$) ใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความคุ้มค่า ($\mu=4.27$,
 $\sigma=0.58$) และสามารถช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานในสำนักอำนวยการได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ
 ลดการใช้ไฟฟ้าหรือน้ำประปา เป็นต้น ($\mu=4.23$, $\sigma=0.61$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

ตารางที่ 17 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
 ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง	ρ	p	ระดับ
ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาค แห่งหนึ่ง	0.85**	0.00	สูง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ
 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน
 ภาคแห่งหนึ่ง พบว่า มีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง ($\rho=0.85^{**}$) โดยแยกพิจารณาราย
 ด้าน ดังการนำเสนอผลการวิจัย ตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน (X) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Y) จำแนกรายด้าน (N= 360)

ระดับความสัมพันธ์ ระหว่าง X กับ Y	Y _{1.1}	Y _{1.2}	Y _{1.3}	Y _{1.4}	รวม
X _{1.1}	0.21** (ต่ำ)	0.38** (ปานกลาง)	0.21** (ต่ำ)	0.27** (ต่ำ)	0.30** (ปานกลาง)
X _{1.2}	0.56** (ปานกลาง)	0.52** (ปานกลาง)	0.61** (ปานกลาง)	0.59** (ปานกลาง)	0.65** (ปานกลาง)
X _{1.3}	0.55* (ปานกลาง)	0.61** (ปานกลาง)	0.54** (ปานกลาง)	0.45** (ปานกลาง)	0.61** (ปานกลาง)
X _{1.4}	0.64** (ปานกลาง)	0.62** (ปานกลาง)	0.65** (ปานกลาง)	0.58** (ปานกลาง)	0.71** (สูง)
X _{1.5}	0.66** (ปานกลาง)	0.60** (ปานกลาง)	0.63** (ปานกลาง)	0.68** (ปานกลาง)	0.73** (สูง)
X _{1.6}	0.39** (ปานกลาง)	0.43** (ปานกลาง)	0.37** (ปานกลาง)	0.36** (ปานกลาง)	0.44** (ปานกลาง)
X _{1.7}	0.59** (ปานกลาง)	0.55** (ปานกลาง)	0.58** (ปานกลาง)	0.58** (ปานกลาง)	0.65** (ปานกลาง)
X _{1.8}	0.74** (สูง)	0.71** (สูง)	0.70** (ปานกลาง)	0.66** (ปานกลาง)	0.80** (สูง)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 18 พบว่า

1. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาค แห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับ ความสัมพันธ์ภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.30^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

1.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($\rho = 0.21^{**}$)

1.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.38^{**}$)

1.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($\rho = 0.21^{**}$)

1.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ ($\rho = 0.27^{**}$)

2. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาค แห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับ ความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.65^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

2.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.56^{**}$)

2.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.52^{**}$)

2.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.61^{**}$)

2.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.59^{**}$)

3. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.61^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

3.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.55^{**}$)

3.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.61^{**}$)

3.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.54^{**}$)

3.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.45^{**}$)

4. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ($\rho = 0.71^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

4.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.64^{**}$)

4.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.62^{**}$)

4.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.65^{**}$)

4.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.58^{**}$)

5. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ($\rho = 0.73^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

5.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.66^{**}$)

5.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.60^{**}$)

5.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.63^{**}$)

5.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.68^{**}$)

6. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ

ภายในภาคหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.44^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

6.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.39^{**}$)

6.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.43^{**}$)

6.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.37^{**}$)

6.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.36^{**}$)

7. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.65^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

7.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.59^{**}$)

7.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.55^{**}$)

7.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.58^{**}$)

7.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.58^{**}$)

8. ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน ภาคหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับ สูง ($\rho = 0.80^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

8.1 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูง ($\rho = 0.74^{**}$)

8.2 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูง ($\rho = 0.71^{**}$)

8.3 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ สูง ($\rho = 0.70^{**}$)

8.4 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง ($\rho = 0.66^{**}$)

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากการผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน ภาคหนึ่ง นำมาซึ่งการทดสอบสมมติฐานการวิจัย คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ประกอบด้วย 32 สมมติฐานย่อย ดังนี้

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการรัฐการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง (N= 360)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ρ	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.21**	ต่ำ	ยอมรับ
2. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.38**	ปานกลาง	ยอมรับ
3. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.21**	ต่ำ	ยอมรับ
4. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.27**	ต่ำ	ยอมรับ
5. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.56**	ปานกลาง	ยอมรับ
6. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.52**	ปานกลาง	ยอมรับ
7. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.61*	ปานกลาง	ยอมรับ
8. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.59**	ปานกลาง	ยอมรับ

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ρ	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
9. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.55**	ปานกลาง	ยอมรับ
10. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.61**	ปานกลาง	ยอมรับ
11. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.54**	ปานกลาง	ยอมรับ
12. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.45**	ปานกลาง	ยอมรับ
13. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.64**	ปานกลาง	ยอมรับ
14. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.62**	ปานกลาง	ยอมรับ
15. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.65**	ปานกลาง	ยอมรับ
16. ความสุขในการด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.58**	ปานกลาง	ยอมรับ

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ρ	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
17. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.66**	ปานกลาง	ยอมรับ
18. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.60**	ปานกลาง	ยอมรับ
19. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.63**	ปานกลาง	ยอมรับ
20. ความสุขในการด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.68**	ปานกลาง	ยอมรับ
21. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.39**	ปานกลาง	ยอมรับ
22. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.43**	ปานกลาง	ยอมรับ
23. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.37**	ปานกลาง	ยอมรับ
24. ความสุขในการด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.36**	ปานกลาง	ยอมรับ
25. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.59**	ปานกลาง	ยอมรับ

ตารางที่ 19 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ρ	ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์	ผลการทดสอบสมมติฐาน
26. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.55**	ปานกลาง	ยอมรับ
27. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.58**	ปานกลาง	ยอมรับ
28. ความสุขในการด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.58**	ปานกลาง	ยอมรับ
29. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	0.74**	สูง	ยอมรับ
30. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	0.71**	สูง	ยอมรับ
31. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	0.70**	ปานกลาง	ยอมรับ
32. ความสุขในการด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	0.66**	ปานกลาง	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งนี้	0.85**	สูง	ยอมรับ

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ที่จะนำมาซึ่งประโยชน์ในการใช้เป็นแนวทางการสร้างความสุขในการทำงาน และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ของข้าราชการครูการให้เพิ่มมากยิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย จำนวน 3 ข้อ ได้แก่

1. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
 3. เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
- ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง จำนวน 360 คน โดยใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามลักษณะปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

5.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของ ข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง จำนวนทั้งหมด 360 คน พบว่า ข้าราชการครูการส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 36.10 และมีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 37.80
2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้

ระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาค
 แห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ข้าราชการ
 ธุรการมีระดับความสุขในการทำงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการมี
 ครอบครัวที่ดี (Happy family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ด้าน
 การมีสังคมดี (Happy society) ด้านการหาความรู้ (Happy brain) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)
 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) และด้านสุขภาพดี (Happy body) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละ
 ด้านในรายชื่อ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

2.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ
 ภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย
 ได้แก่ เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ หลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่มีผลเสียต่อสุขภาพ และนอน
 หลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีเพียงออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ ที่อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ
 ภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่
 มีความยินดีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ เต็มใจและยินดีในการทำประโยชน์เพื่อ
 ส่วนรวม และเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง

2.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน
 อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)
 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมาก
 ไปน้อย ได้แก่ สามารถคิดไตร่ตรองกับเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้
 อย่างราบรื่น และสามารถทนแรงกดดันจากที่ทำงานหรือสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้เมื่อ
 เกิดความขัดแย้ง

2.4 ด้านการหาความรู้ (Happy brain) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน
 อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) โดยรวม
 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย
 ได้แก่ ต้องการโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนากระบวนการทำงานให้
 ดียิ่งขึ้น คิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจะช่วยสร้างความก้าวหน้าในงานและทำให้ประสบ
 ความสำเร็จในชีวิตได้ เรียนรู้งานเพิ่มเติมจากหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน และใส่ใจต่อการ
 แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อให้มีความรอบรู้และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

2.5 ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์มีความรับผิดชอบมีระเบียบวินัย หากทำผิดจะสำนึกผิด และขอโทษในความผิดที่ทำรวมถึงให้อภัยแก่ผู้อื่นที่ทำผิดด้วย นำหลักธรรมคำสอนตามหลัก ศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน และเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักศาสนา เพื่อช่วยให้จิตใจในสงบ

2.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมาก ไปน้อย ได้แก่ เลือกที่จะเป็นหนี้เท่าที่จำเป็นเท่านั้นและสามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา สามารถบริหารเงินรายรับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน และมีการแบ่งเงินไว้เพื่อเก็บออม ในแต่ละเดือนรวมถึงมีการลงทุนอื่น ๆ เช่น กองทุน พันธบัตร เป็นต้น

2.7 ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียง อันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ มีความผูกพันกับครอบครัวรู้สึกอุ่นใจและมีความสุขเมื่อได้อยู่กับ ครอบครัวของตนเอง คิดว่าครอบครัวเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน และหาก ต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิตจะได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัว

2.8 ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมาก ไปน้อย ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล มี ส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่ และดูแลสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้ สะอาด

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของ ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูล เป็นดังนี้ ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน ระดับมาก ข้าราชการธุรการมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ด้านเวลา (Time) ด้านคุณภาพงาน (Quality) และด้านปริมาณ

งาน (Quantity) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแต่ละด้านในรายชื่อ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ ดังนี้

3.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน (Quality) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า

3.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามความคาดหวังของหน่วยงาน สามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี ได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ และได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม

3.3 ด้านเวลา (Time) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ เอาใจใส่ต่องาน และสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาของงานหรือหนังสือสั่งการ สามารถวางแผนบริหารเวลาและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ สามารถพัฒนาเทคนิควิธีการปฏิบัติงานเพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว และสามารถลงมือปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย

3.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกชื่ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ใช้ครุภัณฑ์ในสำนักอำนวยการด้วยความระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหาย ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการ ใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความคุ้มค่า และสามารถช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานในสำนักอำนวยการได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้าหรือน้ำประปา เป็นต้น

4. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นดังนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน

ภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับ สูง ($\rho = 0.85$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน รายด้านกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านสังคมดี (Happy society) ($\rho = 0.80$) มีค่า ระดับความสัมพันธ์มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ($\rho = 0.73$) และด้าน การหาความรู้ (Happy brain) ($\rho = 0.71$) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการมี ครอบครัวที่ดี (Happy family) ($\rho = 0.65$) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ($\rho = 0.65$) ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ($\rho = 0.61$) ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ($\rho = 0.44$) และท้ายสุดด้าน สุขภาพดี (Happy body) ($\rho = 0.30$) มีค่าระดับความสัมพันธ์น้อยที่สุด

5. จากสมมุติฐานการวิจัย คือ ความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 20 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
1. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
2. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
3. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
4. ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
5. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
6. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ผลการทดสอบสมมติฐาน
7. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
8. ความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
9. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
10. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
11. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
12. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
13. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
14. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
12. ความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
15. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
16. ความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
17. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ผลการทดสอบสมมติฐาน
18. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
19. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
20. ความสุขในการทำงานด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
21. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
22. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
23. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
24. ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
25. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ
26. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
27. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
28. ความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
29. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality)	ยอมรับ

ตารางที่ 20 (ต่อ)

ความสัมพันธ์ระหว่าง	ผลการทดสอบสมมติฐาน
30. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity)	ยอมรับ
31. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา (Time)	ยอมรับ
32. ความสุขในการทำงานด้านการมีสังคมดี (Happy society) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs)	ยอมรับ
ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง	ยอมรับ

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 คือ เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความสุขสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) และด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) และพบว่า ด้านสุขภาพดี (Happy body) มีระดับความสุขน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการกำหนดนโยบายการบริหารงานของผู้บริหารสูงสุดในองค์กรอัยการ ที่วางนโยบายสำหรับกับบุคลากรในสังกัด สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมการเรียนรู้และความก้าวหน้าในวิชาชีพให้แก่บุคลากรในองค์กรทุกระดับ มีการจัดตั้งสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ ที่มีหน้าที่จัดการฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ โดยตรง เพื่อให้ข้าราชการฝ่ายอัยการสามารถก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย เป็นคนเก่ง คนดีขององค์กร สังคมและประเทศชาติ มีการจัดสรรทุนในการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ อีกทั้งได้จัดตั้งสำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ มีหน้าที่รับผิดชอบงานสิทธิประโยชน์ งานสวัสดิการ งานสงเคราะห์แก่ผู้ตกค้างอื่นให้แก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ โดยเฉพาะข้าราชการธุรการได้

มีการจัดตั้งกองทุนข้าราชการครูและลูกจ้างประจำสำนักงานอัยการสูงสุด ที่เปิดโอกาสให้สามารถกู้ยืมเงินโดยไม่เสียดอกเบี้ย เป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนให้แก่ข้าราชการครูผู้มีรายได้น้อย รวมถึงให้ข้าราชการครูสามารถขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงานตามภูมิลำเนา เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการครูได้อยู่กับครอบครัวมากยิ่งขึ้น โดยแจ้งความประสงค์ผ่านระบบโยกย้ายข้าราชการครูซึ่งมีการพิจารณาตามลำดับความอาวุโสของแต่ละบุคคล ทั้งนี้ ยังมีการจัดกิจกรรมนันทนาการและกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมเป็นประจำทุกปีเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กรและสนับสนุนอุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่างเพียงพออีกด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา แหวนนาคและฉิน โสณ วัฒนินธิกิจ (2564) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความสุขในการทำงานในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตติมา ยูโกศล และฉัตรภรณ์ ฤทธิ์เจริญ (2562) ที่ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่าความสุขในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body) ข้าราชการครู สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภช บุญวัน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า บุคลากรสาธารณสุขมีความสุขเฉลี่ยทั้ง 9 มิติ ซึ่งรวมทั้งด้านสุขภาพดีด้วยที่อยู่ในระดับมีความสุข ทั้งนี้ อาจพิจารณาได้จากการศึกษาข้อมูลเรื่องอาหารและพฤติกรรมที่ส่งผลดีหรือผลเสียต่อสุขภาพมากขึ้น ทำให้ข้าราชการครูใส่ใจในการเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ รวมถึงเลือกที่จะพักผ่อนอย่างเพียงพอในแต่ละวันและหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจส่งผลเสียต่อสุขภาพ สำหรับการออกกำลังกายอาจมีข้อจำกัดด้านเวลาและด้านปริมาณงานที่ทำให้ข้าราชการครูไม่สามารถแบ่งเวลาออกกำลังกายเป็นประจำได้ ประกอบกับยังไม่มียุทธศาสตร์นโยบายเพื่อส่งเสริมด้านสุขภาพของข้าราชการครูอย่างชัดเจน ซึ่งปัจจุบันมีเพียงสวัสดิการการตรวจสุขภาพเพียง 1 ครั้งต่อปีเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ อาจส่งผลทำให้ ข้าราชการครูมีระดับความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) นี้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

1.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) ข้าราชการครู สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านน้ำใจงาม (Happy heart) โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการทำงานที่องค์กรอัยการมีการกำหนดจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการอย่างชัดเจน ซึ่งข้าราชการตุลาการที่ต้องปฏิบัติงานด้วยความสามัคคี ช่วยเหลือและรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันรวมถึงการอุทิศเวลาให้แก่ราชการ ประกอบกับมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในด้านความร่วมมือร่วมใจพร้อมในการร่วมทุกข์ร่วมสุขเพื่อการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน วิริญา ศิริจรรยาพงษ์, 2556) ที่กล่าวถึงการติดต่อ (Connections) ว่าเป็นรากฐานของการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร เมื่อบุคคลมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะเกิดความช่วยเหลือกัน ดูแลซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน ทำให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน

1.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) ข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากก่อนการบรรจุเข้ารับราชการของข้าราชการตุลาการนั้น ต้องผ่านการทดสอบความรู้ความสามารถทั่วไปในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล ทำให้ข้าราชการตุลาการสามารถคิดไตร่ตรองและจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น และอาจมีการนำหลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา ที่เรียกว่า ปัสสัทธิ คือ ความผ่อนคลาย สงบเย็นกายใจ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน ทำให้ข้าราชการตุลาการสามารถทนแรงกดดันและควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ชาญวิทย์ วสันต์ธนรัตน์ (2551) ที่กล่าวถึงการผ่อนคลาย (Happy relax) ว่าเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง เมื่อชีวิตในการทำงานมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่พบว่า ความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ด้านการผ่อนคลาย อยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ทัณฑสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์ สามารถทนแรงกดดันที่เกิดจากการทำงานได้ รวมถึงใช้วิธีสงบสติอารมณ์ในการช่วยให้สบายใจ

1.4 ด้านการการความรู้ (Happy brain) ข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงานด้านการหาความรู้ (Happy brain) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการทำงานที่องค์กรอัยการมีการส่งเสริมความเชี่ยวชาญทางด้านวิชาชีพให้แก่ข้าราชการตุลาการอย่างต่อเนื่อง เช่น หลักสูตรมาตรฐานวิชาชีพด้านการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้านการเงินและบัญชี และด้านการตรวจสอบภายใน มีการมอบทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการตุลาการสนใจในการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ เป็นต้น สอดคล้องกับการปลูกฝังวัฒนธรรมขององค์กร

อัยการ ด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A=Always Academic Development) ที่ต้องปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพบนพื้นฐานทางวิชาการที่ทันสมัย พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี ดวงกลาง (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ที่พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการศึกษาคหาความรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเจ้าหน้าที่ทัศนสถาน โรงพยาบาลราชทัณฑ์ ศึกษาความรู้ทุกครั้งที่มีโอกาส เพื่อพัฒนาตนเองเสมอ รวมถึงคิดหาวิธีต่าง ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องด้วย

1.5 ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) ข้าราชการตุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการปฏิบัติงานราชการของข้าราชการตุรการมีกฎหมาย ระเบียบที่หนดแนวทางการปฏิบัติงานและกำหนดโทษทางวินัยไว้อย่างชัดเจน ทำให้ต้องปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความถูกต้องภายใต้ความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ เพื่อมิให้ถูกลงโทษทางวินัย ประกอบกับองค์อัยการได้จัดทำประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและกำหนดตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรม ด้านมีคุณธรรม กล่าวคือ การปฏิบัติหน้าที่และการครองตนต้องยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณ ซื่อสัตย์สุจริตเที่ยงธรรมและเป็นกลาง อาจทำให้ข้าราชการตุรการตระหนักถึงบริบทขององค์กรที่มีหน้าที่หลักในการอำนวยการยุติธรรม ทำให้เกิดการให้อภัยซึ่งกันและกัน มีความเกรงกลัวและละเอียดรอบคอบหากจะกระทำการทุจริต สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภช บุญวัน (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ความสุขในการทำงาน มีจิตวิญญาณดี อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดกาญจนบุรี ส่วนใหญ่ยกโทษและให้อภัยอย่างจริงใจต่อผู้ที่สำนึกผิด รวมถึงยอมรับและขอโทษในความผิดที่ทำหรือมีส่วนรับผิดชอบ

1.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) ข้าราชการตุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีความมั่นคง ข้าราชการตุรการจึงไม่มีความกังวลในเรื่องของรายได้ที่ไม่แน่นอน แม้ว่าอาจจะมีปัญหาด้านหนี้สินอยู่บ้าง แต่อาจเป็นหนี้สำหรับที่อยู่อาศัย หรือหนี้บัตรเครดิตเล็กน้อยที่ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเท่านั้น ซึ่งข้าราชการตุรการก็สามารถชำระหนี้ได้ตามเวลาที่กำหนด สำหรับการเก็บออมเงินในแต่ละเดือนของข้าราชการตุรการต้องออมเงินผ่านกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) และสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นประจำทำให้ข้าราชการตุรการมีความ

มั่นคงทางการเงินในระดับหนึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ คณิศร บัจจัย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น ด้านความสมดุลด้านการเงิน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนสามารถจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้ในอนาคตและเพียงพอต่อภาระค่าใช้จ่าย

1.7 ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการภายในภาคหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากในการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก ข้าราชการธุรการมีโอกาสในการเลือกสถานที่ปฏิบัติงานตามภูมิลำเนาหรือมีโอกาสโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเมื่อครบวาระ ซึ่งทำให้ข้าราชการมีโอกาสได้อยู่กับครอบครัวมากขึ้น อีกทั้งตลอดระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา รัฐบาลมีนโยบายเพิ่มวันหยุดราชการเป็นกรณีพิเศษหลายครั้ง เพื่อช่วยส่งเสริมการท่องเที่ยวและกระตุ้นเศรษฐกิจ ทำให้มีวันหยุดราชการติดต่อกันหลายวัน อาจทำให้ข้าราชการธุรการมีโอกาสได้ไปพักผ่อนกับครอบครัวเป็นการผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน อีกทั้ง การพบปะพูดคุยกันระหว่างคนในครอบครัวก็อาจเป็นแรงผลักดันให้เกิดกำลังใจที่จะกลับมาทำงานต่อไป ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลทำให้ ข้าราชการธุรการมีระดับความสุขในการทำงานด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) นี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ นูร์ปาชียะห์ กูนา (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี ที่พบว่า ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี อยู่ในระดับมีความสุข (Happy) โดยมีมิติที่ 5 ครอบครัวดี เป็นมิติที่มีความสุขในการทำงานเป็นอันดับแรก

1.8 ด้านการมีสังคมที่ดี (Happy society) ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ สำนักงานอัยการภายในภาคหนึ่ง มีระดับความสุขในการทำงาน ด้านการมีสังคมที่ดี (Happy society) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการที่องค์กรอัยการมีการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่มุ่งเน้นรูปแบบวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในความเป็นพี่เป็นน้องช่วยเหลือเกื้อกูล ร่วมมือร่วมใจ ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน จึงทำให้ข้าราชการธุรการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มีความรักความสามัคคีในการทำงานและทำกิจกรรมร่วมกัน รวมถึงการส่งต่อวัฒนธรรมที่ดีระหว่างรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อติทยา วิโรจนะ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความร่วมมือร่วมใจ มีระดับมากที่สุด โดยพบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 รู้จักให้อภัยและยอมรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้อื่น และมีแนวทางในการสร้างความเป็นหนึ่งเดียวของบุคลากรโดยการวางเป้าหมายขององค์กรเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน

2. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 คือ เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากข้าราชการธุรการมีการใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างคุ้มค่า และตระหนักฐานในการดูแลรักษาทรัพย์สินของทางราชการเสมือนเป็นทรัพย์สินของตนเองอันเนื่องมาจากหากครุภัณฑ์เสียหายอาจทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าได้ และในการปฏิบัติงานราชการนั้นมีระเบียบข้อบังคับ มีการจัดทำแผนการปฏิบัติราชการประจำปี มีการขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน รวมถึงการติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการอัยการเป็นประจำทุกปี อีกทั้งยังมีการกำหนดตำแหน่งเฉพาะในการปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ เช่น นิติกร นักวิชาการเงินและบัญชี เป็นต้น ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามความคาดหวังขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจนพร วงศ์อาจ และ โชติ บศิริรัฐ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 ที่พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านธุรการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นนทน์ที่เทือกศรี (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งจากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลรายด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านคุณภาพงาน (Quality) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน (Quality) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากการที่องค์กรอัยการมีการแบ่งหน่วยงานย่อยภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและมีการกำหนดตำแหน่งเฉพาะในการปฏิบัติงานตามคุณวุฒิ เป็นการจัดสรรคนให้เหมาะสมกับงานที่ต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบกับการปฏิบัติงานต้องอาศัยความรู้ความเข้าใจในระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งองค์กรอัยการมีการสร้างวัฒนธรรมรวมถึงการปลูกฝังความจงรักภักดีต่อองค์กร: LOYALTY โดยเฉพาะด้านใฝ่รู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (A=Always Academic Development) เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งความเป็นเลิศ (L= Let's turn Pro) อาจเป็นผลสะท้อนให้ข้าราชการฝ่ายอัยการทุกคนเกิดความตระหนักในการเรียนรู้ระเบียบหรือกฎหมาย

ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา วิโรจนะ (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9 ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร โดยรวม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9

2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเป็นด้านที่มีระดับประสิทธิภาพน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากกรณีที่ข้าราชการธุรการมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายและตั้งใจที่จะปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร แม้ว่าปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอาจมีจำนวนมาก อันเนื่องมาจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนไป ทำให้ปริมาณคดีมีจำนวนมากและส่วนใหญ่เป็นคดีที่ยุ่ยาก ซับซ้อน ประกอบข้อจำกัดของบุคลากรที่มีจำนวนไม่เพียงพอ แต่ข้าราชการธุรการก็สามารถที่จะบริหารจัดการกับปัญหาปริมาณงานได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุตินา ยูวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิเจริญ (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน มีระดับน้อยที่สุด

2.3 ด้านเวลา (Time) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา (Time) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ อาจพิจารณาได้จากกรณีที่ข้าราชการธุรการเอาใจใส่ต่องานที่ได้รับมอบหมายและให้ความสำคัญกับเงื่อนไขของระยะเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นผลมาจากการมีการติดตามผลการปฏิบัติงานเป็นประจำของสำนักงานอัยการสูงสุดที่กำหนดให้รายงานผลการปฏิบัติงานผ่านระบบสารบบคดี อิเล็กทรอนิกส์และกำหนดระยะเวลาในการจัดทำรายงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการธุรการต้องมีการวางแผนการปฏิบัติงานและจัดลำดับความสำคัญของงาน โดยต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านต่าง ๆ เพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานทำให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชชุดา โภคาพันธ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด : กรณีศึกษาสำนักงานคดีอาญา ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบันของข้าราชการฝ่ายอัยการสำนักงานคดีอาญา เกิดจากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน จากอุปกรณ์สำนักงานที่ใช้งานผ่านอินเทอร์เน็ตหรือ wifi และระบบงานภายในขององค์กรอัยการ

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจพิจารณาได้จากกรณีที่ข้าราชการธุรการมีการช่วยกันดูแลรักษาอุปกรณ์ในการทำงาน รวมถึงทรัพย์สินอื่น ๆ ของทางราชการมิให้เกิดความเสียหาย เพราะหากเกิดการชำรุดอาจทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า เนื่องจากต้องดำเนินการซ่อมแซมหรือขอรับการจัดสรรใหม่ที่ต้องใช้เวลานานหรืออาจต้องได้รับโทษทางวินัย กรณีที่ความเสียหายเกิดจากความบกพร่องของข้าราชการธุรการเอง ประกอบกับในการจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานอัยการสูงสุดได้แบ่งการจัดสรรงบประมาณออกเป็นลักษณะรายไตรมาสที่สำนักอำนวยการต้องบริหารจัดการให้เพียงพอ อาจทำให้ข้าราชการธุรการรับรู้ถึงข้อจำกัดในการใช้จ่ายงบประมาณ จึงทรัพยากรที่มีอยู่ให้แก่ประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการมากที่สุด และอาจเป็นผลสะท้อนให้ข้าราชการธุรการมีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) นี้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ที่พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิตมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือพนักงานรัฐวิสาหกิจปฏิบัติงานด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรขององค์กร

3. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 คือ เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก และมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานมากขึ้น ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะมากยิ่งขึ้น แต่หากข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานลดลง ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะลดลงไปด้วย โดยความสุขในการทำงานด้านที่มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด คือ ด้านสุขภาพดี (Happy body) อาจเป็นไปได้ว่าองค์กรอัยการยังไม่มีนโยบายการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพของข้าราชการธุรการ เช่น การจัดสถานที่ออกกำลังกายสำหรับข้าราชการธุรการ การจัดให้มีเวลาเบรกเป็นช่วง ๆ ระหว่างวันเพื่อลดการเกิดปัญหาโรคออฟฟิศซินโดรม การให้ความรู้เรื่องสุขภาพผ่านทางจดหมายข่าวหรืออีเมลล์ขององค์กร เป็นต้น ทำให้ข้าราชการธุรการยังไม่เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านสุขภาพที่จะมีผลต่อการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ อาจมีข้าราชการธุรการส่วนน้อยเท่านั้นที่ใส่ใจในการดูแลสุขภาพของตนเองด้วยความสมัครใจ และความสุขในการทำงานด้านที่มีระดับความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านการมีสังคมดี (Happy society)

อาจเป็นเพราะองค์กรอัยการมีนโยบายการส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการฝ่ายอัยการให้อยู่ร่วมกันในลักษณะพี่น้อง ผู้นำเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ประกอบกับองค์กรอัยการเป็นองค์กรในการอำนวยความสะดวกธรรมชาติปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อาจเป็นผลให้ข้าราชการตุลาการที่เป็นผู้ปฏิบัติงานเกิดความสบายใจและเป็นอิสระในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากไม่ต้องปฏิบัติงานภายใต้แรงกดดันหรือเกิดการแทรกแซงอื่น ๆ ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุติมา แหวนนาค และชิน โสภณ วิสิฐนิติกิจ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่องความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่พบว่า ความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยความสุขในการทำงาน ด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง และความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ทั้งนี้ สำหรับระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง ในรายด้านสามารถอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ต่ำ กล่าวคือ หากข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) มากขึ้น ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) ก็จะมากยิ่งขึ้น แต่หากข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) ลดลง ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน (Quality) ก็จะลดลงไปด้วย

3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับ ปานกลาง กล่าวคือ หากข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) มากขึ้น ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน (Quantity) ก็จะมากยิ่งขึ้น แต่หากข้าราชการตุลาการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสุขในการ

ด้านการมีสังคมดี (Happy society) ลดลง ความสัมพันธ์ทางประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย (Costs) ก็จะลดลงไปด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ความสุขในการทำงานด้านสุขภาพดี (Happy body) โดยผู้อำนวยการ สำนักผู้อำนวยการในแต่ละสำนักงาน ควรส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพให้แก่ข้าราชการ ชูการ เพื่อสร้างความตระหนักรู้ให้ข้าราชการ ชูการเล็งเห็นถึงความสำคัญของสุขภาพร่างกายที่จะส่งผลการปฏิบัติงาน เช่น จัดกิจกรรมออกกำลังกายประจำสัปดาห์ จัดการแข่งขันกีฬาหรือการแข่งขันลดน้ำหนัก สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ควรเผยแพร่ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพผ่านทางจดหมายข่าว หรือ Line OAG ของสำนักงานอัยการสูงสุด ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายผ่านทางโทรศัพท์เคลื่อนที่ของทุกคน สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ หรือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการวางแผนหลังวัยเกษียณให้แก่ข้าราชการ ชูการ เพื่อให้ข้าราชการ ชูการเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสุขในการทำงาน ด้านสุขภาพดี (Happy body) เนื่องจากหากข้าราชการ ชูการ ดูแลรักษาสุขภาพร่างกายตั้งแต่ช่วงอายุในวัยทำงานให้แข็งแรง ก็จะช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลในอนาคตได้

1.2 ความสุขในการทำงานด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) สำนักการคลัง ควรส่งเสริมความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น เช่น จัดกิจกรรมให้ความรู้เรื่องการออมเพิ่มกับกองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ซึ่งสามารถออมเพิ่มได้สูงสุด ร้อยละ 30 โดยเงินส่วนที่ออมเพิ่มสามารถนำมาหักลดหย่อนภาษีประจำปีได้ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการ ชูการมีการแบ่งเงินไว้เพื่อเก็บออมเพิ่มขึ้น สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายอัยการ หรือสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องความสุขในการทำงาน ด้านการใช้เงินเป็น ในส่วนของการแบ่งเงินออมไว้สำหรับใช้ในเวลาจำเป็น เนื่องจาก พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการ ชูการที่มีการแบ่งเงินไว้เพื่อเป็นเงินออมหรือการลงทุนอื่น ๆ ไม่สูงมากนัก ประกอบกับอัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้นในทุก ๆ ปี หากข้าราชการ ชูการ ไม่เก็บออมเงินไว้มากพอ อาจทำให้ต้องประสบปัญหาทางการเงินในอนาคตได้

1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน (Quantity) สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน และสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล ควรสำรวจและจัดทำกรอบอัตรากำลังของข้าราชการ ชูการให้เพียงพอต่อภาระหน้าที่งาน เพื่อแก้ไขปัญหาเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้าน

ปริมาณงาน ในการป้องกันการเกิดปัญหาที่ข้าราชการรัฐการต้องแบกรับงานในปริมาณที่มากเกินไป

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงาน ด้านสังคมดี (Happy society) กับ ประสิทธิภาพการในการปฏิบัติงาน สำนักนโยบายอัยการสูงสุด สำนักยุทธศาสตร์ นโยบาย และแผน ควรส่งเสริมนโยบายการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในที่ทำงานและการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรให้เกิดความเข้มแข็งยิ่งขึ้น เช่น การอยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน ร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สร้างความรักความสามัคคีระหว่างกัน เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างความสุขในการทำงานและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานให้แก่ข้าราชการรัฐการอย่างยั่งยืน และเพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาข้อมูลจากพนักงานอัยการ เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงระดับความสุขในการทำงานและระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2.2 ควรปรับเปลี่ยนวิธีการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อการศึกษาข้อมูลในเชิงลึก ถึงปัจจัยที่เป็นการส่งเสริม หรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ข้อจำกัด ของความสุขในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรรณิกา พันเจาะจง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 17*. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กฎกระทรวง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2541) ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541. (2541). สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา.
- กฤตภาคิน มิ่งโสภา. และณกมล จันทร์สม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน. *วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์*, 23(2), 209-222.
- กฤษณา นินเทศ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดหน่วยงานในสวนกลางสำนักงาน ศาสนาวัฒนธรรม*. สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กาญจนพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ. (2565, มิถุนายน). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. *Journal of Modern Learning Development*, 7(5), 1-14.
- กิตติชัย ลาภวุฒิโรจน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างกระบวนการบริหารกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองวังน้ำเย็นจังหวัดสระแก้ว*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คณิศร ปัจจัย. (2563). *รูปแบบคุณภาพชีวิตของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ในเขตพื้นที่จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรรยา ดาสา. (2556). *ความสุขในที่ทำงาน*. เข้าถึงได้จาก http://www.il.Mahidol.ac.th/th/images/stories/exchange/7-05-52_Column_6.pdf.
- จิตติมา อัครชิตพิงศ์. (2556). *เอกสารประกอบการสอนวิชาการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. พระนครศรีอยุธยา: คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิรภัทร์ โพธิ์บาทะ. (2565). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฉกรรจ์ มุ่ยใจบุญ. (2564). *ปัจจัยที่สร้างความสุขในการทำงานยุคปิง*. เข้าถึงได้จาก <https://www.impressionconsult.com/>

- ชญานี ชวะโนทย์. (2560). ความไม่สอดคล้องทางการศึกษากับความเหลื่อมล้ำของค่าจ้างแรงงานไทย. ในงานสัมมนาทางวิชาการ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ประจำปี 2563 ครั้งที่ 42. (หน้า 264-341). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- ชนิกา แสงทองดี. (2560). รูปแบบการสร้างความสุขในการทำงานในองค์กรตามหลักพุทธจิตวิทยา. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2551). องค์กรแห่งความสุข ด้วยความสุข 8 ประการ. *หมอชาวบ้าน*, 30(349), 18-25.
- ชุติมา ยุวโกศล และณัฐภรณ์ ฤทธิ์เจริญ. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (ส่วนกลาง) ในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารบริหารธุรกิจและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง*, 2(3), 60-72.
- ชุติมา แหวนนาค และชินโสณ วิถีสุนิธิกิจ (2564). ความสุขในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 4(4), 157-166.
- ชมนกส์ วิจิตรชัยกุล. (2563). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ธิดารัตน์ ลือชา และกฤษฎาภรณ์ ชุงทอง. (2560). ความสุขในการทำงาน : ความหมายและการวัด. *วารสารราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(2), 9-18.
- นนท์นที เทือกศรี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดขอนแก่น. *การประชุมวิชาการระดับชาติ วิทยาลัยนครราชสีมา ครั้งที่ 9: หัวข้อ งานวิจัยทางสุขภาพและบริการ เพื่อพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่* (หน้า 34-394).
- นิภาวรรณ วังคะวัง. (2562). *การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของเลขานุการผู้บริหารระดับสูง มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ*. กองงานผู้บริหาร, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- นุรป่าชียะ ภูนา. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองปัตตานี จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุรณี สุริยไชย. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร*. สาขาการจัดการ. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การจัดตั้งและกำหนดท้องที่ของภาคในสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554. (2554, 29 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 10-11.
- ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายใน ของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563. (2563, 15 กันยายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 27-98.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). *สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประทุมทิพย์ เกตุแก้ว. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้คุณลักษณะงาน ความสามารถในการเผชิญและฟื้นฝ่าอุปสรรคกับความสุขในการทำงานของพยาบาล งานการพยาบาลผ่าตัด: กรณีศึกษา โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปัญญาวัฒน์ จุฑามาส. (2565). การจัดการองค์การสู่องค์กรแห่งความสุขเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอกชน. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 11(1), 99-111.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. (2553, 7 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-37.
- พระราชบัญญัติองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ พ.ศ. 2553. (2553, 7 ธันวาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 38-50.
- พระมหาวิเชียร สุธีโร. (2562). ความสุขในทัศนะของพระพุทธศาสนา. *วารสารพุทธมอค์ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกสิตาราม*, 4(1), 44-45.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560, กรกฎาคม - ธันวาคม). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2664). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.
- ภาคิน สีสุวรรณ. (2560). *การพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครเมื่องนนทบุรี ตามหลักพุทธบูรณาการ*. ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชาพระพุทธศาสนา, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ : ศึกษา กรณีข้าราชการสังกัดกองทัพเรือภาคที่ 1*. ปรินญรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มาลินี ศรีไมตรี, ปิยกนิษฐ์ โชติวานิช, และวิลาร์ภย์ อ่อนสีบุตร. (2565). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (สายวิชาการ) สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏเขตอีสานใต้ กรณีศึกษา : การปฏิบัติงานที่บ้านในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019. *วารสารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ*, 15(1/2566), 154-178.
- ยุทธนา เพชรน้อย. (2561). *ปัจจัยทางธุรกิจที่มีความสัมพันธ์ต่อการบริหารจัดการแบบสมดุลของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ประเภทอุตสาหกรรมอาหารในจังหวัดนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. (2560, 6 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 1-90.
- โรงพยาบาลพญาไท. (2563). *เบงานสัณนิต์เพื่อสุขภาพที่ยั่งยืน*. เข้าถึงได้จาก https://www.phyathai.com/article_detail/1831/th
- วิษชุดา โภคาพันธ์. (2564). *การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ สำนักงานอัยการสูง กรณีศึกษา สำนักงานคดีอาญา*. งานนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิษณุ กิตติพงษ์การ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วีรญา ศิริจรรยาพงษ์. (2556). *ความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลรามคำแหง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์), สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิธร เหล่าแห่ง. (2556). *อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และความตั้งใจลาออก ของพนักงานบริษัททริกเกอร์เม้นส์ จำกัด นิคมอุตสาหกรรมราชบุรี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ศิริวิทย์ คลี่สุวรรณ. (2539). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยสายราชการ*. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ล้ายอง. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- ศิริพร เพ็ชรมณี. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. *สัปดาห์วารสารการวิจัย*, 15(1), 14-26.
- สมโภช บุญวัน. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุทธิชา คหัญฐา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตลาดพร้าว*. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุมาลี ดวงกลาง. (2560). *ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสถานโรงพยาบาลราชทัณฑ์*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2560). *การวิจัยธุรกิจ*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- สุรีพันธุ์ เสนานุช. (2559). *ถึงเวลาภาครัฐต้องวัด Productivity*. สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. เข้าถึงได้จาก <https://www.ftpi.or.th/2016/7682>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). (2561). *HAPPY 8 ความสุขแปดประการ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์เรียนรู้สุขภาวะ.
- สำนักงานบริหารและพัฒนาองค์ความรู้. (2565). *ทำไมต้องดูแลมนุษย์เงินเดือนให้มีความสุข*. เข้าถึงได้จาก <https://www.okmd.or.th/okmd-kratooktomkit/4781/>
- สำนักสารนิเทศและประชาสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). *ข่าวสำนักงานอัยการสูงสุด*. ฉบับวันที่ 12 ตุลาคม 2565.
- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2565). *ผลการสำรวจระดับประเทศ ความสุขคนทำงาน (ในองค์กร) พ.ศ.2564*. เข้าถึงได้จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/news/40>

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2566).

Happy Workplace หรือ องค์กรแห่งความสุข. เข้าถึงได้จาก

<https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/what-is-it>

สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายวินัย. (2560). ประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). *ทำเนียบข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ*. ฉบับปรับปรุงเมื่อวันที่ 1 ตุลาคม 2565.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *วิสัยทัศน์ พันธกิจ*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ago.go.th/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *สถิติสำนวนคดี*. เข้าถึงได้จาก <https://www.ago.go.th/>

โสธรธัส ปุ่นสุวรรณ, ชูศักดิ์ เอกเพชร, และสิริสวัสดิ์ ทองก้านเหลือง. (2565). โมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานข้าราชการครู โรงเรียนเครือข่ายขุนทะเล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 10(1), 79-108.

อาทิตยา วิโรจนะ. (2565). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการภาค 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

อัญชุลีกร สุทธิพงษ์. (2555). *อิทธิพลของความสุขและแรงจูงใจทางความสำเร็จที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคาร*. โครงการทางธุรกิจสำหรับนักศึกษาปริญญาโทประเภทงานวิจัย, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อิสริย์ทองคำ. (2554). *แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุขเทศบาลตำบลคอนขมิ้น อำเภอนาทม จังหวัดกาญจนบุรี*. วิทยานิพนธ์ ร.ป.ม. (การปกครองท้องถิ่น) สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่นวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เอกกมล เอี่ยมศรี. (2558). *การวัดประสิทธิภาพของพนักงานด้วยตัวชี้วัด (Measuring Employee Performance using KPI's)*. เข้าถึงได้จาก <https://ciamisri.wordpress.com/>

Milieu Insight. (2021). These are the happiest workers in SEA during Covid-19. Retrieved from <https://www.mili.eu/insights/>

Tohkah Yin. (2021). Southeast Asians Answer: Can Colleagues Be Friends. Retrieved from
<https://www.mili.eu/insights/>



ภาคผนวก





ภาคผนวก ก

ตารางสรุปค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ตารางสรุปค่าความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
ด้านสุขภาพดี (Happy body) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ มีการออกกำลังกาย นอนพักผ่อนให้ เพียงพอ และลดพฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ							
1.	ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มี ประโยชน์	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านนอนหลับพักผ่อนอย่าง เพียงพอ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่มีผลเสีย ต่อสุขภาพ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านน้ำใจงาม (Happy heart) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น เสียสละความสุขของตนเองและยินดีทำ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม							
5.	ท่านมีความยินดีเมื่อเห็นเพื่อน ร่วมงานประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
6.	ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อ ทำงานให้สำเร็จลุล่วง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
7.	ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำ ประโยชน์เพื่อส่วนรวม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
<p>ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถในการทนแรงกดดันที่เกิดจากทำงาน มีการควบคุมอารมณ์ของ ตนเอง การคิดไตร่ตรองอย่างมีเหตุผล และการจัดการกับปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การทำงานเป็นไป อย่างราบรื่น</p>							
8.	ท่านสามารถทนแรงกดดันจากที่ ทำงานหรือสามารถควบคุม อารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดความ จืดเยื้อ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
9.	ท่านสามารถคิดไตร่ตรองกับเรื่อง ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
10.	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างราบรื่น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>ด้านการหาความรู้ (Happy brain) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีการกำหนดเป้าหมายในชีวิต และศึกษาหา ความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จทางวิชาชีพ และความ มั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน</p>							
11.	ท่านใส่ใจต่อการแสวงหาความรู้ ใหม่ ๆ เพื่อให้มีความรอบรู้และให้ ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ท่านเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากหัวหน้า งานและเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
13.	ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้นจะช่วยสร้างความก้าวหน้า ในงานและทำให้ประสบ ความสำเร็จในชีวิตได้	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
14.	ท่านต้องการโอกาสในการเข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ ไปพัฒนากระบวนการทำงานให้ดี ยิ่งขึ้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสำนึกผิด ซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ รู้จักให้อภัยซึ่งกันและกัน นำหลักธรรมทางศาสนามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน และใช้หลักศาสนาเป็นที่ยึดเหนี่ยวจิตใจ							
15.	หากท่านทำผิด ท่านจะสำนึกผิด และขอโทษในความผิดที่ทำ รวมถึงให้อภัยแก่ผู้อื่นที่ทำผิดด้วย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16.	ท่านนำหลักธรรมคำสอนตามหลัก ศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการ ทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
17.	ท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ มี ความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
18.	ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามหลัก ศาสนา เพื่อช่วยให้จิตใจสงบ	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงาน อัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง คำนึงถึงการใช้จ่าย โดยการวางแผนการเงินให้รอบคอบ รู้จักเก็บออม เลือกเป็นหนี้อย่างมีเหตุผล สามารถจัดการรายรับ-รายจ่าย ของตนเองและครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม							
19.	ท่านมีการแบ่งเงินไว้เพื่อเก็บออม ในแต่ละเดือน รวมถึงมีการลงทุน อื่น ๆ เช่นกองทุน พันธบัตร เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
20.	ท่านเลือกเป็นหนี้เท่าที่จำเป็น เท่านั้น และสามารถชำระหนี้ได้ ตามกำหนดเวลา	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
21.	ท่านสามารถบริหารเงินรายรับให้ เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความผูกพันกับคนในครอบครัว ให้ความสำคัญกับครอบครัว ได้รับกำลังใจที่ดีจากคนในครอบครัวในการทำสิ่งต่าง ๆ หรือเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต</p>							
22.	หากท่านต้องเผชิญปัญหาหรือ อุปสรรคในชีวิต ท่านจะได้รับ กำลังใจที่ดีจากครอบครัว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
23.	ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านเป็น แรงผลักดันและเป็นกำลังใจที่ดีใน การทำงาน	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
24.	ท่านมีความผูกพันกับครอบครัว รู้สึกอุ่นใจและมีความสุขเมื่อได้ อยู่กับครอบครัวของตนเอง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>ด้านการมีสังคมดี (Happy society) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล และช่วยกันดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม รวมถึงมีส่วนร่วมในการทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่</p>							
25.	ท่านดูแลสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ให้สะอาด	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
26.	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น อย่างมีเหตุผล	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
27.	ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ที่ทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
28.	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน ร่วมงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
<p>ด้านคุณภาพงาน (Quality) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความถูกต้อง แม่นยำ เกิดความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>							
1.	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ กฏระเบียบที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
2.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
3.	ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
4.	ท่านมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
<p>ด้านปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการ ภายในภาคแห่งหนึ่ง ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ มีปริมาณงานที่เหมาะสม สามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานได้ และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน</p>							
5.	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
6.	ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
7.	ท่านสามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
8.	ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามความคาดหวังของหน่วยงาน	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
<p>ด้านเวลา (Time) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง สามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีการวางแผนและบริหารเวลาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงมีการพัฒนาเทคนิควิธีการทำงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการทำงานมากยิ่งขึ้น และสามารถลงมือปฏิบัติงานได้ทันที</p>							
9.	ท่านเอาใจใส่ต่องานและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาของงานหรือหนังสือสั่งการ	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
10.	ท่านสามารถวางแผนงาน บริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานได้	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
11.	ท่านสามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
12.	ท่านลงมือปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ข้อที่	คำถาม	คะแนนความเห็น ของผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	แปลผล
		ท่าน ที่ 1	ท่าน ที่ 2	ท่าน ที่ 3			
<p>ด้านค่าใช้จ่าย (Costs) หมายถึง การที่ข้าราชการธุรการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายใน ภาคหนึ่ง ใช้วัสดุอุปกรณ์ที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้วยความประหยัด คุ่มค่า และประโยชน์ต่อสำนัก อำนวยการ รวมถึงสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายของสำนักอำนวยการได้</p>							
13.	ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความ คุ่มค่า	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
14.	ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้เกิดประโยชน์ต่อสำนัก อำนวยการ	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
15.	ท่านสามารถช่วยลดปริมาณการใช้ พลังงานในสำนักอำนวยการได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ ไฟฟ้าหรือน้ำประปา เป็นต้น	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้
16.	ท่านใช้ครุภัณฑ์ในสำนัก อำนวยการด้วยความระมัดระวังมิ ให้เกิดความเสียหาย	+1	+1	+1	3	1	ใช้ได้

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ของแบบสอบถามทั้งฉบับ มีค่า IOC เท่ากับ 0.95

ภาคผนวก ข**ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ**

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ

ภาพรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.948	44

แบบสอบถามรายด้าน

1. ความสุขในการทำงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	28

1.1 ด้านสุขภาพดี (Happy body)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.800	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
body1	4.03	.765	30
body2	3.33	1.028	30
body3	3.60	.932	30
body4	3.70	.988	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
body1	10.63	6.171	.515	.795
body2	11.33	4.851	.619	.749
body3	11.07	5.030	.673	.719
body4	10.97	4.861	.660	.725

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.67	8.713	2.952	4

1.2 ด้านน้ำใจงาม (Happy heart)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
heart1	4.50	.572	30
heart2	4.33	.711	30
heart3	4.43	.679	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
heart1	8.77	1.702	.623	.864
heart2	8.93	1.306	.707	.792
heart3	8.83	1.247	.826	.664

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.27	2.961	1.721	3

1.3 ด้านการผ่อนคลาย (Happy relax)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.826	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
relax1	3.80	.805	30
relax2	3.93	.640	30
relax3	3.90	.712	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
relax1	7.83	1.523	.659	.797
relax2	7.70	1.734	.794	.668
relax3	7.73	1.789	.623	.817

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
11.63	3.482	1.866	3

1.4 ด้านการหาความรู้ (Happy brain)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
brain1	4.20	.664	30
brain2	4.30	.651	30
brain3	4.33	.711	30
brain4	4.33	.711	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
brain1	12.97	3.206	.875	.828
brain2	12.87	3.292	.852	.838
brain3	12.83	3.385	.703	.892
brain4	12.83	3.454	.670	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.17	5.730	2.394	4

1.5 ด้านการมีคุณธรรม (Happy soul)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.823	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
soul1	4.50	.509	30
soul2	4.23	.679	30
soul3	4.57	.504	30
soul4	4.07	.868	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
soul1	12.87	3.016	.703	.769
soul2	13.13	2.326	.835	.683
soul3	12.80	3.200	.589	.809
soul4	13.30	2.217	.597	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.37	4.516	2.125	4

1.6 ด้านการใช้เงินเป็น (Happy money)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.816	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
money1	3.73	.980	30
money2	4.33	.802	30
money3	4.13	.819	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
money1	8.47	2.257	.602	.835
money2	7.87	2.671	.640	.778
money3	8.07	2.340	.791	.629

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.20	4.993	2.235	3

1.7 ด้านการมีครอบครัวที่ดี (Happy family)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.904	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
family1	4.17	1.053	30
family2	4.43	.858	30
family3	4.50	.777	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
family1	8.93	2.478	.776	.918
family2	8.67	2.920	.854	.827
family3	8.60	3.214	.842	.851

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
13.10	6.162	2.482	3

1.8 ด้านการมีสังคมดี (Happy society)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.883	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
society1	4.20	.610	30
society2	4.30	.535	30
society3	4.23	.626	30
society4	4.40	.563	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
society1	12.93	2.202	.815	.822
society2	12.83	2.557	.705	.866
society3	12.90	2.162	.813	.823
society4	12.73	2.547	.660	.881

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.13	4.051	2.013	4

2. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.951	16

2.1 ด้านคุณภาพของงาน (Quality)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quality1	4.47	.507	30
Quality2	4.40	.563	30
Quality3	4.40	.563	30
Quality4	4.47	.629	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Quality1	13.27	2.478	.616	.877
Quality2	13.33	2.023	.861	.781
Quality3	13.33	2.161	.750	.827
Quality4	13.27	2.064	.697	.852

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.73	3.720	1.929	4

2.2 ด้านปริมาณงาน (Quantity)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Quantity1	4.17	.648	30
Quantity2	3.90	.923	30
Quantity3	4.27	.785	30
Quantity4	4.27	.640	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Quantity1	12.43	4.254	.822	.838
Quantity2	12.70	3.528	.718	.886
Quantity3	12.33	3.954	.736	.863
Quantity4	12.33	4.299	.815	.841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
16.60	6.869	2.621	4

2.3 ด้านเวลา (Time)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.928	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Time1	4.33	.661	30
Time2	4.37	.669	30
Time3	4.33	.661	30
Time4	4.23	.679	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Time1	12.93	3.375	.843	.902
Time2	12.90	3.266	.888	.887
Time3	12.93	3.444	.806	.914
Time4	13.03	3.413	.791	.920

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.27	5.857	2.420	4

2.4 ด้านค่าใช้จ่าย (Costs)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Costs1	4.30	.651	30
Costs2	4.27	.640	30
Costs3	4.37	.669	30
Costs4	4.43	.679	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Costs1	4.30	.651	30
Costs2	4.27	.640	30
Costs3	4.37	.669	30
Costs4	4.43	.679	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
17.37	5.068	2.251	4

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูการ สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคแห่งหนึ่ง
2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความสุขในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามสภาพจริง ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลเป็นความลับ และจะนำไปวิเคราะห์ผลการศึกษาในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านกรุณาตอบแบบสอบถาม

วรรณภา แก้วกิ่ง

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. อายุจริงของผู้ปฏิบัติงาน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

21-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51- 60 ปี

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

3. รายได้ต่อเดือน (เงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษ)

ไม่เกิน 20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

30,001 -40,000 บาท

40,001-50,000 บาท

50,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
สุขภาพดี / Happy body					
1. ท่านเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์					
2. ท่านออกกำลังกายอยู่เป็นประจำ					
3. ท่านนอนหลับพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
4. ท่านหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่มีผลเสียต่อสุขภาพ					
น้ำใจงาม / Happy heart					
5. ท่านมีความยินดีเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานประสบความสำเร็จ					
6. ท่านเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานให้สำเร็จลุล่วง					
7. ท่านเต็มใจและยินดี ในการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม					
การผ่อนคลาย / Happy relax					
8. ท่านสามารถทนแรงกดดันจากที่ทำงาน หรือสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ เมื่อเกิดความขัดแย้ง					
9. ท่านสามารถคิดได้ตรงตรงกับเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล					
10. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้ อย่างราบรื่น					

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การหาความรู้ / Happy brain					
11. ท่านใส่ใจต่อการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อให้มีความรอบรู้ และให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม					
12. ท่านเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านคิดว่าการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยสร้างความก้าวหน้าในงานและทำให้ประสบความสำเร็จในชีวิตได้					
14. ท่านต้องการโอกาสในการเข้ารับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น					
การมีคุณธรรม / Happy soul					
15. หากท่านทำผิด ท่านจะสำนึกผิดและขอโทษในความผิดที่ทำ รวมถึงให้อภัยแก่ผู้อื่นที่ทำผิดด้วย					
16. ท่านนำหลักธรรมคำสอนตามหลักศาสนามาใช้เป็นแนวทางในการทำงาน					
17. ท่านปฏิบัติตนด้วยความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ มีระเบียบวินัย					
18. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมตามหลักศาสนา เพื่อช่วยให้อัจฉริยะในสงบ					
การใช้เงินเป็น / Happy money					

19. ท่านมีการแบ่งเงินไว้เพื่อเก็บออมในแต่ละเดือน รวมถึงมีการลงทุนอื่น ๆ เช่น กองทุน พันธบัตร เป็นต้น					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20. ท่านเลือกที่จะเป็นหนี้เท่าที่จำเป็นเท่านั้น และสามารถชำระหนี้ได้ตามกำหนดเวลา					
21. ท่านสามารถบริหารเงินรายรับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน					
การมีครอบครัวที่ดี / Happy family					
22. หากท่านต้องเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคในชีวิต ท่านจะได้รับกำลังใจที่ดีจากครอบครัว					
23. ท่านคิดว่าครอบครัวของท่านเป็นแรงผลักดันและเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน					
24. ท่านมีความผูกพันกับครอบครัว รู้สึกอุ่นในและมีความสุขเมื่อได้อยู่กับครอบครัวของตนเอง					
การมีสังคมดี / Happy Society					
25. ท่านดูแลสิ่งแวดล้อมในที่ทำงานให้สะอาด					
26. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างมีเหตุผล					
27. ท่านมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ทำให้สังคมในที่ทำงานน่าอยู่					
28. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านคุณภาพงาน					
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ภาวะเทียบที่เกี่ยวข้อง					
2. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชาและผู้รับบริการ					
3. ท่านมีการวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า					
4. ท่านมีการนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว					
ด้านปริมาณงาน					
5. ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ความสามารถ					
6. ท่านได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสม					
7. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบได้เป็นอย่างดี					
8. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้ตามความคาดหวังของหน่วยงาน					
ด้านเวลา					

9. ท่านเอาใจใส่ต่องานและสามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามระยะเวลาของงานหรือหนังสือสั่งการ					
คำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
10. ท่านสามารถวางแผนงาน บริหารเวลา และจัดลำดับความสำคัญของงานได้					
11. ท่านสามารถพัฒนาเทคนิค วิธีการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว					
12. ท่านสามารถลงมือปฏิบัติงานทันทีที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านค่าใช้จ่าย					
13. ท่านใช้วัสดุอุปกรณ์ด้วยความคุ้มค่า					
14. ท่านใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์ต่อสำนักอำนวยการ					
15. ท่านสามารถช่วยลดปริมาณการใช้พลังงานในสำนักอำนวยการได้ เช่น ลดการใช้กระดาษ ลดการใช้ไฟฟ้าหรือน้ำประปา เป็นต้น					
16. ท่านใช้ครุภัณฑ์ในสำนักอำนวยการด้วยความระมัดระวังมิให้เกิดความเสียหาย					



ภาคผนวก ง
เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์

สำเนา

ที่ IRB4-318/2566



เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาโครงการวิจัย

รหัสโครงการวิจัย : G-HU299/2566

โครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภายในภาคหนึ่ง

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาววรรณภา แก้วกิ่ง

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการหลัก (สารนิพนธ์/ งานนิพนธ์/ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณี หงษ์วิเศษ
วิทยานิพนธ์/ คุชฎินิพนธ์)

หน่วยงานที่สังกัด : คณะบริหารธุรกิจ

วิธีพิจารณา : Exemption Determination Expedited Reviews Full Board

คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า โครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ สวัสดิภาพ และไม่ก่อให้เกิดอันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัยและผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ (ดูตามเอกสารตรวจสอบ)

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ฉบับที่ 2 วันที่ 14 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566
2. โครงการวิจัยฉบับภาษาไทย ฉบับที่ 1 วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566
3. เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566
4. เอกสารแสดงความยินยอมของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ฉบับที่ 1 วันที่ 1 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566
5. แบบเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น แบบบันทึกข้อมูล (Data Collection Form)
แบบสอบถาม หรือสัมภาษณ์ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ฉบับที่ 1 วันที่ 5 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566
6. เอกสารอื่น ๆ (ถ้ามี) ฉบับที่ - วันที่ - เดือน - พ.ศ. -

วันที่รับรอง : วันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2566

วันที่หมดอายุ : วันที่ 8 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567

ลงนาม นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ
(นางสาวพิมพ์พรณ เลิศล้ำ)



ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	วรรณภา แก้วกิ่ง
วัน เดือน ปี เกิด	12 สิงหาคม 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2553 - 2562 เสมียนตราอำเภอ กรมการปกครอง ปี พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สำนักงานอัยการสูงสุด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 บัณฑิตบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช



