



ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่รัฐการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดย

นางสาววรินทร์ วรรณอารีย์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปีการศึกษา 2562

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่รัฐการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

โดย

นางสาววรินทร์ วรรณอารีย์



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ปีการศึกษา 2562
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

MOTIVATION FACTOR IN THE WORK THAT AFFECTS THE
ENGAGEMENT OF THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE OFFICE OF
THE ATTORNEY IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE

BY

MISS WARINTORN WATTANAAREE



AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF POLITICAL SCIENCE (POLITICS AND GOVERNMENTS)
PROGRAM IN POLITICS AND GOVERNMENTS FOR EXECUTIVE
FACULTY OF POLITICAL SCIENCE
THAMMASAT UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2019
COPYRIGHT OF THAMMASAT UNIVERSITY

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์

การค้นคว้าอิสระ

ของ

นางสาววรินทร์ วรรณอารีย์

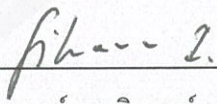
เรื่อง

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการ
ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

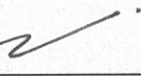
ได้รับการตรวจสอบและอนุมัติ ให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)

เมื่อ วันที่ 10 มกราคม พ.ศ. 2563


ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ อีสสระชัยยศ)

กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว)

คณบดี


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทวิดา กมลเวชช)

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยา
ชื่อผู้เขียน	นางสาววรินทร วรรณอารีย์
ชื่อปริญญา	รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การเมืองการปกครอง)
สาขาวิชา/คณะ/มหาวิทยาลัย	การเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหาร รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนิสา ช่อแก้ว
ปีการศึกษา	2562

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่
ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิด
แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน
และความผูกพันต่อองค์กร และเพื่อศึกษาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อจะดูถึงปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมความผูกพันของ
เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอยุธยา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative
Approach) คือ การเก็บข้อมูลในลักษณะ ที่เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจและตอบแบบสอบถาม
โดยวิเคราะห์ตามสถิติขั้นพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ฯลฯ และสถิติที่
ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน คือการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยแบ่งเป็นเพศชาย
จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 เพศหญิง 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศทางเลือก
จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการ
สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือ
เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ หรือมี
แรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมปฏิบัติงาน และการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อ

การจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้น ถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร และพบว่าเจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรวมกันของสองปัจจัยทั้งปัจจัยค่าจูง เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจเช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค่าจูง, ความผูกพันองค์กร



Independent Study Title	MOTIVATION FACTOR IN THE WORK THAT AFFECTS THE ENGAGEMENT OF THE ADMINISTRATIVE STAFF OF THE OFFICE OF THE ATTORNEY IN PHRA NAKHON SI AYUTTHAYA PROVINCE
Author	Miss Warintorn Wattanaaree
Degree	Master of Political Science (Politics and Governments)
Major Field/Faculty/University	Program in Politics and Governments for Executive Political Science Thammasat University
Independent Study Advisor	Asst.Prof.Dr.Sunisa Chorkaew
Academic Years	2019

ABSTRACT

The objectives of the Study on Motivator Factors in Duties Performance of Administrative Staffs Affecting Organizational Commitment in Provincial Public Prosecutor Offices Located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province are to investigate motivator factors affecting organizational commitment and to study relations between motivation for working and organizational commitment, as well as, to study effects of relations between motivation for working and organizational commitment so as to discover motivator factors which can strengthen organizational commitment of the administrative staffs performing duties in Provincial Public Prosecutor Offices Located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province.

Quantitative Approach was governed in this study in order to gather data in the form of investigation with questionnaires. The collected data was analyzed based on basic statistic which were percentage, mean, standard deviation, and etc. Besides, the researcher conducted correlation analysis to test hypothesis.

There were 80 persons completed the questionnaires which were 22 men or 27.50 per cent, 56 women or 70.00 per cent, and 2 LGBTs or 2.50 per cent. It can be concluded that motivator factors which can encourage the administrative staffs performing duties in Public Prosecutor Provincial Offices located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province to serve duties with effectiveness happens when the staffs achieve the goals they set. This can also increase the level of the motivator factors. Moreover, to complete their tasks on time can reflect the motivator factors in the aspect of being responsible. The two mentioned factors possess its highest average, for they are considered as motivator factors affecting organizational commitment. The findings furthermore showed that administrative staffs performing duties in Provincial Public Prosecutor Offices Located in Phra Nakhon Si Ayutthaya Province possess organizational commitment in the aspect of being proud to serve duties with full effectiveness in the offices. This is combination of two factors which are hygiene factors, such as, policies and administration of organization, as well as, stability in duties performance, and motivator factors, such as, being responsible, being successful, as well as, being accredited which construct organizational commitment to the staffs.

Keywords: Motivator Factor, Hygiene Factors, Organizational Commitment

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เล่มนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากท่านอาจารย์ในการให้คำชี้แนะที่เป็นประโยชน์อย่างมาก ซึ่งอาจารย์ได้สละเวลา ให้ความกรุณาในการตรวจสอบและแก้ไขเนื้อหาที่เป็นประโยชน์ของการค้นคว้าวิจัยอิสระ ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาและในการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างมาก จากท่านผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุณิสา ช่อแก้ว อาจารย์ที่ปรึกษาและกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ อีสระชัยยศ ประธานกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณอาจารย์ทุกท่านในโครงการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง สำหรับนักบริหารที่ได้ถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่ผู้ศึกษา สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษามาใช้ประมวลผล การทำวิจัย และได้ถ่ายทอดบทเรียนต่างๆ ที่ได้ศึกษา ออกมาเป็นการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษามีความซาบซึ้งเป็นอย่างมาก จึงขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และบุคลากรสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ ต่อการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ และขอขอบคุณ สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานอัยการสูงสุดที่เป็นแรงบันดาลใจทำให้ผู้ศึกษาสนใจ เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สุดท้ายขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อสันติ คุณแม่กฤษณา วรรณอารีย์ คุณวิเชียร ขยันกิจ (ผู้อำนวยการสำนักอำนวยการ สำนักงานอัยการภาค 1) คุณภัทรพร น้ำใจเย็น (นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ) คุณวรรณกานต์ แพทย์สิทธิ์ (นักสังคมสงเคราะห์ชำนาญการ) เด็กหญิงณฤดี เด็กชายสุรบดี วรรณอารีย์ และทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจและให้การสนับสนุนมาโดยตลอด ทำให้ผู้ศึกษาสามารถมุ่งมั่น อดทน และมีกำลังใจ ในการทำวิจัยอย่างเต็มที่ และสามารถทำให้การค้นคว้าอิสระของข้าพเจ้าสำเร็จได้สมดังที่ตั้งใจ

นางสาววรินทร์ วรรณอารีย์

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญตาราง	(9)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.2.1 แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรสัมพันธ์กันอย่างไร	3
1.2.2 ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	3
1.2.3 องค์กรอัยการควรต้องเพิ่มแรงจูงใจด้านใดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากขึ้น	3
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	3
1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	3
1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	3
1.3.3 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร	3
1.4 สมมติฐานการวิจัย	3
1.4.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร	3

1.4.2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร	3
1.5 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย	4
1.6 ขอบเขตของงานวิจัย	4
1.6.1 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	4
1.6.2 ขอบเขตประชากร	4
1.7 นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร	7
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร	9
2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน	12
2.2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน	12
2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน	13
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด	17
2.3.1 การก่อกำเนิดสถาบันอัยการไทย	17
2.3.2 อัยการไทยในปัจจุบัน	18
2.3.3 เกี่ยวกับความเป็นมาของตราสัญลักษณ์สำนักงานอัยการสูงสุด	19
2.3.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์	20
2.3.4.1 วิสัยทัศน์	20
2.3.4.2 พันธกิจ	20
2.3.4.3 ยุทธศาสตร์	21
2.3.4.4 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด พ.ศ. 2560 – 2562	22
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
2.5 กรอบในการวิเคราะห์	36
บทที่ 3 วิธีการวิจัย	37
3.1 วิธีวิทยาในการวิจัย	37
3.1.1 การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร	37

3.1.2	วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ	37
3.2	กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย	37
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	37
3.3.1	วิจัยเชิงปริมาณ	37
3.4	วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	38
3.4.1	การวิเคราะห์ข้อมูล	39
บทที่ 4	ผลการวิจัยและอภิปรายผล	40
4.1	การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย	40
4.2	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	41
บทที่ 5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	58
5.1	สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย	58
5.1.1	ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล	58
5.1.2	สรุปผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน	59
5.1.3	สรุปผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร	60
5.2	ประเด็นการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบเฉพาะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้	62
5.3	ข้อเสนอแนะ	63
5.3.1	ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย	63
5.3.2	ข้อเสนอแนะในการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไป	64
5.4	ข้อจำกัดงานวิจัย	64
รายการอ้างอิง		65
ประวัติผู้เขียน		67

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 ตารางเพศ	41
4.2 ตารางช่วงอายุ	42
4.3 ตารางระดับการศึกษา	42
4.4 ตารางช่วงอายุการทำงาน	43
4.5 ตารางรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	43
4.6 ตารางตำแหน่งงาน	44
4.7 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน	45
4.8 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	48
4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร	50
4.10 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร	52
4.11 ตารางแสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร	55

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 ตราสัญลักษณ์	20
2.2 แผนภูมิแสดงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และมิติด้านต่างๆ	22
2.3 กรอบการวิจัย	36



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญ และการที่จะทำให้การปฏิบัติภารกิจด้านกระบวนการยุติธรรมขององค์กรอัยการสำเร็จลุล่วงไปตามที่กฎหมายกำหนดไว้ได้นั้น ย่อมเป็นหน้าที่ของบุคลากรอัยการที่ประกอบด้วยข้าราชการอัยการที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานอัยการ และข้าราชการตุลาการ ซึ่งรวมเรียกว่า “ข้าราชการฝ่ายอัยการ” และบุคลากรอื่นๆ ดังนั้นเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ การใช้บุคลากรที่เป็นต้นทุนทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพนับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่ง ตามแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ในศตวรรษที่ 20 ที่เน้นตัวบุคลากรขององค์กร การสรรหา การพัฒนา การรักษาไว้ อีกทั้งต้องมีประสิทธิภาพ¹

บุคลากรขององค์กรจะสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้ แต่ละคนย่อมมีเหตุผลที่แตกต่างกันออกไป เหตุผลหนึ่งคือเรื่องความผูกพันต่อองค์กร และกลายเป็นตัวชี้วัดที่สามารถชี้วัดได้เป็นอย่างดีในด้านประสิทธิผลขององค์กร เนื่องจากสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง จะมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรต่อไป จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องศึกษาว่าบุคลากรปฏิบัติงานแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากน้อยเพียงใด ดังที่อัลเลนและเมเยอร์ ได้เสนอรูปแบบความผูกพันกับองค์กร ประกอบด้วย 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะที่หนึ่ง ความผูกพันด้านความรู้สึกคือความผูกพันที่เกิดขึ้นจากอารมณ์พนักงานซึ่งต้องการเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กรและมีส่วนร่วมกับองค์กร ลักษณะที่สอง ความผูกพันต่อเนื่อง คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนที่เกี่ยวข้องกับองค์กร การอยู่ในองค์กรเกิดจากการได้รับประโยชน์ มากกว่าเสียประโยชน์ และลักษณะที่สาม ความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม คือความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ ข้อผูกมัด หรือความรู้สึกเป็นหนี้บุญคุณ ที่ต้องทำให้อยู่ในองค์กรต่อไป จากแนวความคิดทั้ง 3 ลักษณะนี้ จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมแตกต่างกันออกไป องค์กรจึงจำเป็นต้องเข้าใจในธรรมชาติของความผูกพัน เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นเจ้าขององค์กร

¹ ขวัญตา พระธาตุ, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการกรณีศึกษา : สำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดสงขลา,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554), 1.

ความผูกพันต่อองค์กรจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างความต้องการของบุคคลให้เกิดความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร พนักงานจะมีความผูกพันต่องาน และเห็นว่างานเป็นหนทางที่จะสามารถก่อประโยชน์ให้แก่องค์กรและสามารถบรรลุถึงเป้าหมายทั้งของตนเองและองค์กรได้

อย่างไรก็ตามในงานการค้นคว้าอิสระมีการกล่าวถึงปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานสามารถวิเคราะห์และได้ข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า แรงจูงใจในการทำงานนั้นมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งซึ่งช่วยให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ซึ่งจะสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมออกมาในทางบวก หากได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กร และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่อีกด้วย สอดคล้องกับ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่าตนนั้น ได้เป็นส่วนหนึ่งในการทำงานกับองค์กรของตน บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพของตนที่มีอยู่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และมีความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของตนกับองค์กรนั้นไว้ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเปรียบเสมือนกับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้ได้รับความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยตรง ถ้าหากบุคลากรมีขวัญกำลังใจหรือแรงจูงใจในระดับต่ำก็จะอาจก่อให้เกิดการขาดความตั้งใจในการทำงาน ขาดความเต็มใจในการทำงาน ขาดการอุทิศตนและอุทิศเวลาให้กับการทำงานต่อองค์กรซึ่งย่อมจะส่งผลให้เกิดการขาดความร่วมมือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันเป็นผลที่จะนำไปสู่การบรรลุผลหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ยากยิ่งขึ้น

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีภารกิจหน้าที่ในการดูแลการทำงานของสำนักงานอัยการทั้งหมด 9 จังหวัด (ภาค 1) โดยทำการศึกษาปัจจัยที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นตัวกระตุ้นและส่งเสริมให้ เกิดความผูกพันต่อองค์กรและยังคงทำงานกับองค์กรต่อไป ซึ่งมีบุคลากรหลายประเภท จำแนกเป็น ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นศึกษาผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการ เพราะกลุ่มเจ้าหน้าที่ธุรการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มีส่วนสำคัญในการส่งเสริมงานหลักให้กลุ่มพนักงานอัยการบรรลุเป้าหมาย แต่ได้รับผลตอบแทนค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและความกดดันตลอดจนสามารถทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานได้

เพื่อให้ผลการศึกษานี้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น รวมถึงสามารถนำไปใช้ปรับปรุงการบริหารงานว่ามีปัจจัยหรืออิทธิพลของอะไร ที่จะสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการ

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์กันอย่างไร
- 1.2.2 ปัจจัยใดที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 1.2.3 องค์กรอัยการควรต้องเพิ่มแรงจูงใจด้านใดเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันมากขึ้น

1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
- 1.3.3 เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

1.4 สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบบกับความผูกพันต่อองค์กร
- 1.4.2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

1.5 ประโยชน์ที่ได้จากการวิจัย

ได้ทราบถึงปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น อีกทั้งปรับปรุงการบริหารงานว่ามีปัจจัยหรืออิทธิพลของอะไรที่จะสร้างขวัญและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจของประชาชนและผู้รับบริการ

1.6 ขอบเขตของงานวิจัย

1.6.1 ขอบเขตด้านเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการศึกษา ทบทวนทฤษฎี วรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับใช้ให้เหมาะสม โดยศึกษาจากการออกแบบสอบถาม ซึ่งคำถามในแบบสอบถามนั้น จะมีข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในหน้าที่การงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.6.2 ขอบเขตประชากร

ศึกษาวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 84 ชุด กับ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการทั้งหมด ปัจจุบันปฏิบัติงานที่สำนักงานอัยการพื้นที่ในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1.7 นิยามศัพท์

แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) หมายถึง ปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการ ปฏิบัติงานนั้น ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจทำงาน ตั้งใจในการทำงานและมีการกระตือรือร้นสนใจ ในการทำงานเต็มที่ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ประกอบไปด้วยปัจจัยทั้งหมด 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) หมายถึง ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นการทำงานและเสริมสร้างทัศนคติในแง่บวกให้กับพนักงานในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดผลต่อความพอใจ

โดยทางตรงในการทำงาน สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มขึ้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่ ความสำเร็จในด้านการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับในความสามารถ อีกทั้งด้านความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องในด้านการปฏิบัติงาน ปัจจัยค้ำจุนเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ หากองค์การไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้อย่างเพียงพอก็จะส่งผล ให้บุคลากรเกิดการไม่พึงพอใจ ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ ได้แก่ นโยบายในด้านการบริหารขององค์การ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ความผูกพันต่อองค์การ (Organizational Commitment) หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของบุคลากรภายในองค์การที่ทำงานด้วยความมุ่งมั่น ยึดมั่นผูกพัน ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์การที่ต้องอุทิศตนให้กับองค์การ มีความทุ่มเทพยายามในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการที่มีส่วนร่วมในองค์การ มีความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ และมีความต้องการในการที่จะคงอยู่กับองค์การต่อไป ซึ่งประกอบด้วย 3 ปัจจัย คือ

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง ความผูกพันทางด้านอารมณ์ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์การและมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ มีความพร้อมที่จะมีส่วนร่วมกับองค์การ ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงการมีความสุขในการทำงาน การปฏิบัติงาน และมีความต้องการในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์การต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ในด้านความผูกพันที่มีต่อองค์การของบุคลากรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทน การอยู่ในองค์การของบุคลากรมักจะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่าเสียประโยชน์ ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายในองค์การ จากการได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสม

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้นๆ ที่เกิดจากความรู้สึกของความรับผิดชอบซึ่งเป็นสิ่งที่เหมาะสมถูกต้องและควรจะทำในการเป็นสมาชิกขององค์การ ดังนั้นบุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าบุคลากรเหล่านั้นจะอยู่ในองค์การ และหากจะลงมือกระทำสิ่งใดจะต้องคำนึงเสมอว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องและเหมาะสมหรือไม่

“บุคลากรอัยการ” หมายถึง บรรดาผู้ที่ปฏิบัติงานราชการในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ประกอบด้วยพนักงานอัยการและข้าราชการธุรการ ซึ่งรวมเรียกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรอัยการอื่นๆ ได้แก่ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

“สำนักงานอัยการสูงสุด” หมายถึง องค์กรอื่นตามรัฐธรรมนูญที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่รัฐบาล และหน่วยงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด

“สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” หมายถึง หน่วยงานสำนักงานอัยการที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า เอกสารข้อมูล ทฤษฎี และงานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรในการที่จะศึกษา ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอรายละเอียด โดยจะแบ่งเป็นหัวข้อต่างๆ เรียงลำดับ ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.3.1 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

2.3.2 งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน และเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

2.4 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

2.5 กรอบแนวคิดการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีความผูกพันต่อองค์กร

2.1.1 ความหมายความผูกพันต่อองค์กร¹

Kanter กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเปรียบเสมือนการแสดงความเต็มใจของบุคคลที่ยินดีจะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและความจงรักภักดีให้แก่ระบบสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่

¹ ธัญพร สุวรรณคาม, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 8.

Sheldon ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นทัศนคติที่สมาชิกมีต่อองค์กร โดยมีความเชื่อมโยงกันระหว่างความผูกพันของตัวบุคคลกับองค์กร และจะมีการประเมินภายในองค์กรไปในทิศทางที่ดี ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานอย่างดีที่สุด และเกิดความตั้งใจที่จะปฏิบัติงานนั้น เพื่อให้บรรลุผลประสบความสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กร

Buchanan กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกในการที่จะเป็นพวกเดียวกัน มีความผูกพันทางด้านจิตใจที่มีต่อเป้าหมายในด้านค่านิยมต่างๆ ขององค์กร รวมทั้งบทบาทหน้าที่ของตนเองที่เกี่ยวข้องกับองค์กรมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ความรู้สึกที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรนั้น คือการที่ตัวบุคคลมีเป้าหมายและค่านิยมต่าง ๆ ขององค์กรของตนเองสอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
2. ความเกี่ยวพันกับองค์กรเป็นการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่
3. ความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

Steers & Porter ให้ความหมาย ไว้ว่าด้านความผูกพันขององค์กรเป็นลักษณะความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กรซึ่งมี 3 ลักษณะดังนี้

1. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร
2. มีความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานในองค์กร
3. มีความปรารถนาอย่างแรงกล้าในการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป

Mowday, Porter & Steers et al. กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความผูกพันระดับของการแสดงออกมากกว่าด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรที่เกิดขึ้นได้ตามปกติ เนื่องจากว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีความเหนียวแน่นและการผลักดันให้บุคคลที่เต็มใจจะอุทิศตนเอง เพื่อให้องค์กรเจริญก้าวหน้าให้ดียิ่งขึ้น

Allen & Meyer กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกผูกพันที่มีระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงพนักงานให้เข้ากับองค์กร เป็นสถานะทางด้านจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนนั้นอยู่และเป็นตัวบ่งชี้ว่าพนักงานดังกล่าวมีความผูกพันกับองค์กรซึ่งมีความสัมพันธ์ของพนักงานกันในแง่ลักษณะใด และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรต่อไปหรือไม่

นงเยาว์ แก้วมรกต กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่ผูกพันต่อองค์กรของพนักงานและบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ ซึ่งจะยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและรู้สึกว่าตนนั้นเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงทำให้เกิดความทุ่มเทและเต็มใจ ที่จะมุ่งมั่นทุ่มเททั้งกาย ทั้งใจ และมีความจงรักภักดีให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่องค์กรและมีความปรารถนาที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป

อมรรัตน์ อ่อนนุช ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกของพนักงานที่ยึดมั่นต่อองค์กรในลักษณะแง่ของความรู้สึก ดังนี้ คือ เกิดความรู้สึกจงรักภักดี มีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร อีกทั้งการยอมรับและยึดถือในเป้าหมายของค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทและเต็มใจที่จะพยายามในส่วนของตน ในการปฏิบัติงานและความต้องการคงอยู่กับองค์กรต่อไป

นิณี บุญยทยานันท์ กล่าวว่า เป็นความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นๆ ที่ปฏิบัติงานอยู่ โดยยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมขององค์กร เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มที่ อีกทั้งมีความปรารถนาที่จะทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป

เปรมจิตร คล้ายเพชร ได้กล่าวไว้ว่า เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ในลักษณะด้านที่มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น มีการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความพยายาม ทุ่มเท และมีความเต็มใจในการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งมีความต้องการจะทำงานกับองค์กรต่อไป

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าว ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรที่กล่าวข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติและการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กรนั้นๆ ที่ทำงาน ปฏิบัติงานด้วยความยึดมั่น มีความมุ่งมั่น มีความผูกพัน และยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร มีการอุทิศตนให้องค์กรอย่างเต็มใจ ทุ่มเท พยายาม อดทนในการทำงาน และรวมไปถึงการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร และมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรนี้ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรมีความต้องการที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งบุคลากรจะมีความผูกพันต่อองค์กรในรูปแบบใดนั้น ขึ้นอยู่กับบริบทแวดล้อมขององค์กรที่มีส่วนในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วย

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร²

ความผูกพันต่อองค์กรนั้นเป็นองค์ประกอบสำคัญในการทำความเข้าใจและอธิบายพฤติกรรม ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคลากรในองค์กร แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม รายละเอียด ดังนี้

1. แนวคิดด้านพฤติกรรม (Behavioral Commitment) แนวคิดด้านนี้จะเน้นในด้านความผูกพัน ต่อองค์กรที่เปรียบเสมือนการลงทุนของบุคลากร โดยนักวิจัยที่สำคัญ คือ Becker ได้นำเสนอทฤษฎี การเปรียบเทียบผลได้-ผลเสีย (Side-bet theory) ซึ่งอธิบายว่า เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะมีการแสดงออกทางพฤติกรรมในการทำงานที่ดี ละพยายามที่จะรักษาความเป็น

² เรื่องเดียวกัน, 9.

สมาชิกขององค์การไว้ กล่าวคือ บุคลากรจะยังคงอยู่และปฏิบัติงานให้กับองค์การ เนื่องจากบุคลากรได้เปรียบเทียบกับผลได้และผลเสีย อันเกิดขึ้นจากการลาออก ซึ่งผลเสียนั้น ให้พิจารณาถึงลักษณะของต้นทุนที่จะเกิดขึ้นหรือแง่ของผลประโยชน์ที่จะสูญเสียไป แนวคิดด้านพฤติกรรมนี้ จึงจะวัดพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์การในลักษณะการคงอยู่กับองค์การของบุคลากรเป็นเวลานาน

2. แนวคิดด้านทัศนคติ นั้น ถือเป็นแนวคิดที่เน้นในด้านความรู้สึกของบุคคลที่รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและมีส่วนร่วมกับองค์การ โดยมีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการทำงานให้แก่องค์การ เพื่อจะได้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีนักวิจัย คือ Kanter Porter, Steers, Mowday & Boulian โดย Porter et al. ได้ทำการศึกษาความผูกพันต่อองค์การ โดยแบ่งความผูกพันต่อองค์การออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและพร้อมที่จะยอมรับเป้าหมาย รวมทั้งค่านิยมขององค์การ การที่บุคคลมีเจตคติในทางบวกต่อองค์การโดยเชื่อว่าองค์การนั้นเป็นสถานที่ที่ดีพร้อมทั้งมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของตนมากที่สุด และยังรวมความรู้สึกถึงการเป็นเจ้าของและมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การ ตลอดจนมีค่านิยมที่คล้ายคลึงกับสมาชิกคนอื่นๆ ในองค์การสามารถอยู่ในวัฒนธรรมขององค์การเดียวกันกับสมาชิกคนอื่นๆ ได้

2) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จขององค์การ การที่บุคคลพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังใจและกำลังกาย เพื่อปฏิบัติงานให้ได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การที่วางไว้

3) ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะรักษารังไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์การ การที่บุคคลนั้นจะมีความจงรักภักดีต่อองค์การ บุคคลนั้นจะต้องมีความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์การ และถึงแม้จะมีงานในทำนองลักษณะอย่างเดียวกัน มาเสนอและให้ผลตอบแทนที่สูงกว่าบุคคลเหล่านั้น ก็ไม่คิดที่จะต้องการโยกย้ายออกจากองค์การเพื่อไปทำงานที่ใหม่

3. แนวคิดที่รวมด้านพฤติกรรมและในด้านทัศนคติเข้าด้วยกัน โดยมีนักวิจัยที่สำคัญ คือ Allen & Meyer ได้นำเสนอทฤษฎีนี้ว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นความรู้สึกผูกพันกันระหว่างพนักงานกับองค์การ ซึ่งความรู้สึกในด้านนี้จะบ่งชี้ว่าพนักงานกับองค์การนั้น จะมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใดและนำไปสู่การตัดสินใจของพนักงานว่าจะยังคงเป็นสมาชิกขององค์การต่อไปหรือไม่ โดยความผูกพันกับองค์การนั้น ประกอบไปด้วยลักษณะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) 2) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Continuance Commitment) 3) ความผูกพันด้านคงอยู่ (Normative Commitment) ดังนี้

แนวคิดของ Allen & Meyer ทำการศึกษาและอธิบายถึงด้านความผูกพันต่อองค์การ มีองค์ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ความผูกพันในด้านจิตใจ (Affective Commitment) หมายถึง อารมณ์ ความนึกคิด ความรู้สึกผูกพัน ของบุคลากรที่มีต่อองค์การในแง่ที่บุคลากรมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับ องค์การและการมีส่วนร่วมในองค์การของบุคลากร จนทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น จะทำให้บุคลากรที่มีความผูกพันด้านจิตใจอยู่สูงจะแสดงออกถึงด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็น สมาชิกกับองค์การต่อไป

2. ด้านการคงอยู่กับองค์การ (Continuance Commitment) หมายถึง ความผูกพัน ที่มีต่อองค์การของบุคลากรที่เกิดจากการจ่ายค่าตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการคงอยู่กับองค์การของ บุคลากรการอยู่ในองค์การของบุคลากรในด้านนี้ จะเกิดจากการได้รับผลประโยชน์มากกว่า เสียประโยชน์ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้จะเป็นการแสดงออกถึงความจำเป็นที่จะต้องอยู่ภายใน องค์การมากกว่าการเต็มใจที่จะอยู่กับองค์การ

3. ด้านบรรทัดฐาน (Normative Commitment) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่ว่า เมื่อพวกเขาเข้าเป็นสมาชิกขององค์การย่อมที่จะต้องมีความผูกพันต่อองค์การ เพราะสิ่งเหล่านั้น คือความถูกต้องและรวมไปถึงความเหมาะสม ที่จะทำให้ความผูกพันต่อองค์การดังกล่าว เป็นหน้าที่ หรือเป็นพันธะที่ผูกพันกับสมาชิกในการที่เขาจะต้องมีการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ บุคลากรที่มีความผูกพันด้านนี้คือการแสดงออกถึงความคิดว่าเขาจะอยู่ในองค์การเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความ ถูกต้องและเหมาะสม

จากแนวคิดดังกล่าวที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 3 แนวคิดนี้ แสดงให้เห็นถึง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์การในด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งถ้าบุคลากร มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การสูงก็จะทำให้ บุคลากรคงอยู่กับองค์การต่อไป

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในด้านความผูกพันต่อองค์การ ตามแนวคิดของ Allen & Meyer เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุม กล่าวถึงในแง่ของมิติที่ ตรงกับจุดประสงค์ของคำถามการวิจัย ทั้งความรู้สึกทางด้านจิตใจ และในด้านพฤติกรรมที่บุคลากร แสดงออกมา และได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์การให้เห็นอย่างชัดเจน โดยแนวคิด ความผูกพันต่อองค์การของ Allen & Meyer นั้นได้รวบรวมถึงสาเหตุต่างๆ ของความผูกพัน ต่อองค์การ จึงสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การได้เหมาะสมและตรงกับการวิเคราะห์ต่อไป มากกว่า แนวคิดอื่น ๆ อันเป็นการอธิบายถึงความผูกพันต่อองค์การแบบมิติเดียว อาจไม่ครอบคลุม หรืออธิบายถึงความผูกพันในส่วนอื่นด้วย

2.2 แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

2.2.1 ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานของ³

Dubrin & Ireland กล่าวว่า แรงจูงใจ ในการทำงานเปรียบเสมือนกระบวนการหนึ่งที่ถูกใช้เพื่อขับเคลื่อนและสนับสนุนพฤติกรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จในเป้าหมายขององค์การ

Newstrom กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ แรงผลักดันจากทั้งจากภายในและจากภายนอกที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของพนักงาน ที่มีต่อการทำงาน เพื่อให้งานนั้นบรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

พวงเพชร วัชรอยู่ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานคือสิ่งใดๆ หรือแรงกระตุ้น หรือความต้องการที่จะผลักดันให้บุคคลนั้น มีความเต็มใจในการทำงานเพื่อเกิดความพึงพอใจและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

ธงชัย สันติวงษ์ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ การพยายามให้ประโยชน์ตอบแทนกับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เล็งเห็นถึงประโยชน์ที่จะได้รับและมีผลประโยชน์ร่วมกัน

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือสภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังเป้าหมาย อีกทั้งในแง่ของความต้องการ ด้านแรงจูงใจในการทำงานจึงถือเป็นความพยายามของบุคคลในการทำงานให้เจริญก้าวหน้า และแรงจูงใจทำให้แต่ละบุคคลเลือกพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป

รัชดาภรณ์ เต็มพงศ์พันธุ์ กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งกระตุ้นหรือแรงผลักดัน รวมทั้งความต้องการที่จะผลักดันให้บุคคลมีความเต็มใจในการทำงาน และเกิดความพอใจและมุ่งมั่น ที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อบรรลุผลสำเร็จ

จากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ความหมายของแรงจูงใจในการทำงานที่กล่าวมาแล้ว ผู้วิจัยจึงสรุปว่า แรงจูงใจในการทำงานถือเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำนั้นๆ ทำให้พนักงานเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจ ทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ และเป็นปัจจัยหนึ่งซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการตอบสนองของบุคลากรที่มีต่อองค์การนั้น และเพื่อให้งานได้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้

³ นลพรรณ บุญฤทธิ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด,” (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 12.

2.2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน⁴

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) และกลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา โดย ครอบคลุมกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ 1) ทฤษฎีแรงจูงใจภายใน 2) ทฤษฎีแรงจูงใจภายนอก 3) ทฤษฎีสองปัจจัย 4) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการครอบคลุม 5) ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ทฤษฎีความคาดหวัง และ 6) ทฤษฎีความเป็นธรรม

2.2.2.1 กลุ่มทฤษฎีเนื้อหา (Content Theories) โดยทฤษฎีนี้จะอธิบายถึงความต้องการหรือความปรารถนาภายในของบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรม คือ ความต้องการเฉพาะอย่างหรือความต้องการภายในที่เป็นสิ่งจูงใจ และกำกับแนวทางในการแสดงออกพฤติกรรมของบุคคล ทฤษฎีนี้ได้หาคำตอบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่เป็นปัจจัยภายในของบุคคลหรือสิ่งจูงใจที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมมนุษย์ ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจะกล่าวถึงทฤษฎีสองปัจจัย ดังนี้

ทฤษฎีสองปัจจัย ของ Herzberg ได้รับการยอมรับกันอย่างแพร่หลายมีชื่อเรียกทฤษฎีนี้หลากหลายชื่อ คือ Motivation-Maintenance Theory, Dual Factor Theory, Motivation-Hygiene Theory “ทฤษฎีสองปัจจัย” ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการศึกษาวิจัยของ Herzberg โดยได้ทำการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการทำงานของนักวิศวกรและบัญชี จำนวนมากกว่า 200 คน จากโรงงานภาคอุตสาหกรรม 11 แห่ง ในเมือง Pittsburg ผลสรุปที่ได้ คือ มีปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน 2 ประเภท คือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivator Factor) มีมิติที่มีความแตกต่างกัน 2 มิติ ที่มีส่วนเกี่ยวกับปัญหาด้านการจูงใจ และอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นได้ ทั้งสาเหตุของความไม่พอใจและสามารถป้องกันความไม่พอใจได้ Herzberg ซึ่งเรียกองค์ประกอบนั้นว่า เป็นองค์ประกอบเสริมแรงหรือองค์ประกอบส่งเสริม (Hygiene Factors) โดยองค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายนอก (Extrinsic Factors) ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกด้านหนึ่งเป็นองค์ประกอบที่จูงใจ (Motivational Factors) ถ้าหากมีองค์ประกอบจูงใจอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำไปสู่ทัศนคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริงได้ องค์ประกอบนี้เป็นองค์ประกอบภายใน (Intrinsic Factors) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ถือเป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติทางด้านบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่มักจะต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะมีผลกับความพอใจโดยตรง ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย

⁴ เรื่องเดียวกัน, 23.

1.1 ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ ประสพผลสำเร็จและเสร็จสิ้นได้เป็นอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ มีการรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตไว้อย่างรอบคอบ และเมื่อสำเร็จก็จะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับและนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดแสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถทำให้บุคลากรรู้สึกไม่แปลกแยกและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

1.3 ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (Work it self) หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษและจะต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่ควบคุมมากเกินไปจนขาดความเป็นอิสระในการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นตัวของตัวเอง และสามารถปฏิบัติงานออกมาตามความพึงพอใจในทางที่ดีของตนได้อย่างเต็มที่

1.5 ความก้าวหน้าในอาชีพ (Advancement) หมายถึง เมื่องานประสบความสำเร็จก็จะต้องได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรม หรือได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามไปด้วย

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เท่านั้น แต่ไม่ได้เป็นสิ่งที่จูงใจแต่ประการใด การให้ความสนใจหรือระมัดระวังต่อปัจจัยค้ำจุนเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง แต่ก็ยังมีเงื่อนไขไม่เพียงพอจะใช้ในการจูงใจให้คนมีผลผลิตมากขึ้นได้ ปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย

2.1 นโยบายการบริหารขององค์การ (Company Policy and Administration) หมายถึง นโยบายการบริหารจัดการหรือ การบริหารขององค์การ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ รวมถึงการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งนโยบายต้องอยู่ในลักษณะที่มีการกำหนดอย่างชัดเจน และมีความเป็นธรรมต่อบุคลากร การออกกฎหรือระเบียบใด ๆ ควรจะต้องมีบุคลากรเป็นศูนย์กลาง และเกิดการยอมรับร่วมกัน

2.2 การบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารจัดการภายใน หน่วยงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีความยุติธรรมในการบริหารจัดการ และมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา รับฟังความคิดเห็นและให้คำแนะนำในการทำงาน แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยไม่ใช่แค่เพียงการดำหนิตัดสินเท่านั้น

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with Supervisors, Peers and Subordinates) หมายถึง การติดต่อสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นกิริยา วาจา ท่าทางต่างๆ ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถช่วยเหลือพึ่งพาซึ่งกันและกัน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเป็นอย่างดี

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมในด้านต่างๆ ของบรรยากาศของการทำงาน และในส่วนของสภาพทางกายภาพของงาน เช่น บรรยากาศในห้องทำงาน การทำงาน มลภาวะทางอากาศ เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทสภาพอากาศภายในห้องทำงาน เป็นต้น และรวมถึงลักษณะแวดล้อมในด้านอื่นๆ อาทิเช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ ให้มีความเหมาะสมเพียงพอ เพื่อเป็นสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.5 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ในการปฏิบัติงานที่บุคลากรพึงได้รับอย่างมีความเหมาะสมแก่การทำงาน เช่น เงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินขวัญถุง รวมถึงในรูปแบบสวัสดิการต่างๆ ที่อยู่ในระดับเพียงพอและเป็นที่น่าสนใจ

2.6 ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดี ซึ่งเป็นผลที่ได้จากงานในหน้าที่ของตน อาจเป็นผลกระทบโดยตรงหรือโดยอ้อมต่อชีวิตส่วนตัว เช่น การถูกย้ายไป ทำงานในที่ใหม่ซึ่งอาจไกลจากครอบครัว ทำให้บุคลากรไม่มีความสุข จึงทำให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ

2.7 ความมั่นคงในการงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกที่มั่นคงในงานที่ทำ อีกทั้ง ความมั่นคงต่อองค์กร หรือความยั่งยืนในอาชีพ

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปว่า ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจโดยตรงสามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรได้ รวมถึงสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น ถ้าขาดปัจจัยนี้ไปหรือไม่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร หรืออยู่ในระดับที่ไม่เหมาะสมที่จะยอมรับได้ ก็อาจจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่ถ้าเมื่อใด ที่ปัจจัยนั้นอยู่ในระดับที่สามารถยอมรับได้ หรืออาจสูงกว่า ความไม่พึงพอใจดังกล่าวก็จะไม่เกิดขึ้น ดังนั้นปัจจัยจูงใจจึงถือเป็นปัจจัยกระตุ้นในการทำงานและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ทักษะ ในการทำงาน เมื่องานนั้นสามารถผ่านไปได้โดยไม่มีอุปสรรคขัดขวาง ลุล่วงสำเร็จโดยดี จะทำให้เขาเกิดความรู้สึกเกินความภาคภูมิใจในตนเอง และเห็นคุณค่าของงานและตนเอง ในขณะที่เดียวกันเมื่อการทำงานดังกล่าวประสบผลสำเร็จก็ต้องให้ชมเชย ยกย่อง และชี้แนะได้รับโอกาสความก้าวหน้าในงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร

ปัจจัยคำจูนอาจไม่ได้เป็นสิ่งที่สามารถจูงใจบุคลากรได้โดยตรง แต่ถ้าขาดปัจจัยนี้หรือไม่ มีปัจจัยนี้ก็จะทำให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจได้ ปัจจัยนี้จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ยกตัวอย่างเช่น การนัดหยุดงานของพนักงานเอกชน ซึ่งสาเหตุส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัจจัยเรื่องเงิน หรืออาจเป็นเรื่องค่าตอบแทน ซึ่งนับว่าเป็นประการที่สำคัญที่สุด ส่วนด้านปัจจัยคำจูนเป็นเรื่องเกี่ยวกับสวัสดิการต่างๆ เช่น วันลาพักผ่อน ลาป่วย ลากิจ และอาจรวมไปถึงการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานเอกชน ซึ่งสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของบุคคลอีกด้วย

ซึ่งองค์การส่วนใหญ่เชื่อว่าจะสามารถเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรสามารถอยู่กับองค์การต่อไป แต่ในความจริงแล้วเป็นเพียงสิ่งที่คำจูนหรือรักษาไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พอใจ ทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆ หรือไม่รู้สึกด้านลบ ปัจจัยกลุ่มนี้จะตอบสนองปัจจัยขั้นพื้นฐานของบุคลากรนั่นเอง

โดยสรุปกล่าวคือปัจจัย ทั้ง 2 ปัจจัย ของ Herzberg นั้นเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ โดยปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานที่สำคัญ เป็นปัจจัยที่จูงใจให้บุคลากรเกิดความสุขในการทำงาน เมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่ดี ก็จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น บุคลากรก็จะเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยคำจูนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และเกิดความไม่เป็นที่สุขช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรที่ไม่อยากทำงานให้กลับมาสู่ความพึงพอใจและพร้อมที่จะทำงาน

2.2.2.2 กลุ่มทฤษฎีกระบวนการ (Process Theories) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการของการรู้คิดและการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรม โดยมีความพยายามอธิบายว่าแรงจูงใจเกิดขึ้นได้อย่างไร มีความสัมพันธ์กับปัจจัยต่างๆ แบบใด มากกว่าที่จะบอกว่าปัจจัยอะไรที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ ซึ่งความต้องการอาจเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจูงใจในงานวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยจะกล่าวถึงลักษณะทฤษฎีความคาดหวัง ดังนี้

Vroom เสนอแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ เรียกว่า ทฤษฎีนี้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) อธิบายว่าการที่จะจูงใจให้บุคคลต้องการที่จะทำงานเพิ่มมากขึ้นนั้นจะต้องเข้าใจถึงกระบวนการทางด้านความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน ว่าเมื่อบุคคลที่มีความต้องการที่จะทำงานเพิ่มสูงขึ้นจากระดับปกติที่เคยทำว่าพวกเขาจะได้อะไรจากการกระทำดังกล่าว และจะแสดงพฤติกรรมนั้น ซึ่งปกติบุคคลมักจะทำงานโดยมีความคาดหวัง ว่าในการทำงานนั้น เขาจะได้รับผลลัพธ์ และผลตอบแทนตามที่ต้องการซึ่งก็จะเพิ่มความพยายามมากยิ่งขึ้น และเมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นส่งผลไปสู่ผลลัพธ์บางประการ โดยที่เขามีความพึงพอใจซึ่งจะมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การคาดหวังว่าถ้ามีความพยายามที่จะทำแล้วก็จะทำได้ (Expectancy: E) คือ ความคาดหวังของบุคคลคนที่ทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่และสุดความสามารถแล้วจะมีโอกาสสูงหรือมีความน่าจะเป็นถึงความสำเร็จของการทำงานในระดับที่บุคคลนั้นพึงปรารถนา ซึ่งในบางครั้ง

เรียกว่าการคาดหวังต่อผลงานจากความพยายาม การทำให้ความคาดหวังสูงสุดคือการทำให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าคุณมีความสามารถในการทำงานจนถึงในระดับที่ต้องการได้

2. การมีความคาดหวังว่าทำแล้วจะได้ผลลัพธ์ (Instrumentality: I) คือ การคาดหวังของบุคคลไว้เป็นการล่วงหน้า ว่าเมื่อเค้าประสบความสำเร็จในหน้าที่การทำงานแล้ว ผลที่ได้รับตามมาก็คือ รางวัลผลตอบแทนและสิ่งอื่น ๆ ที่ได้จากการบรรลุผลสำเร็จเป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้นั้น ซึ่งเรียกว่าการคาดหวังโดยผลที่ได้จากการทำงาน การตั้งรางวัลหรือสิ่งตอบแทนให้สูงกว่าปกติ ทำให้บุคคลมีความมั่นใจว่าจะมีผลรางวัล ตามมาเมื่องานเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ และจะกระตุ้นให้บุคคลมีความต้องการที่จะทำงานอย่างเต็มที่มากยิ่งขึ้น

3. ค่าของผลลัพธ์ (Valence: V) คือ ระดับของคุณค่าหรือความต้องการของผลลัพธ์ที่มีให้แก่บุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลมีการรับรู้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อผลลัพธ์เดียวกัน และค่าของผลลัพธ์เป็นตัวจูงใจให้บุคคลแสดง พฤติกรรมนั้นออกมาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลลัพธ์นั้น

จะเห็นได้จากทฤษฎีของ Vroom นั้นถือเป็นการจูงใจให้บุคคลมีการแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จและการกระทำเป็นผลของแรงจูงใจรวมทั้งการรับรู้ระดับความสามารถของตนเองซึ่งทำให้แรงจูงใจที่เกิดขึ้นจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวัง ที่บุคคลสามารถคาดหวังที่จะได้รับผลลัพธ์จากการที่ใช้ความพยายาม และถ้าบุคคลเกิดความเชื่อว่าการกระทำของตนเองนั้น แสดงออกมาโดยสามารถนำไปสู่ผลลัพธ์และผลลัพธ์นั้นมีค่าสูงสำหรับแต่ละบุคคล ซึ่งบุคคลเกิดความเชื่อว่าตัวเขานั้นมีความสามารถในระดับที่สามารถจะกระทำพฤติกรรมต่าง ๆ นั้นได้ ก็จะทำให้เกิดความพยายามในการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เพื่อให้ได้ผลลัพธ์จนสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง

2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

2.3.1 การก่อกำเนิดสถาบันอัยการไทย

ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ประเทศไทยได้เริ่มมีการเคลื่อนไหวเพื่อปรับปรุงปฏิรูประบบกฎหมายและการปกครองประเทศ ให้มีมาตรฐานคล้ายกับประเทศตะวันตก ทั้งนี้ เนื่องจากได้เกิดลัทธิล่าอาณานิคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศอังกฤษและฝรั่งเศสได้ล่าประเทศทางเอเชียเป็นอาณานิคมของตนเกือบทุกประเทศ ยกเว้นญี่ปุ่นและไทย (สำหรับจีนนั้นบางส่วนได้ตกเป็นอาณานิคมของอังกฤษและโปรตุเกส เช่น ฮองกงและมาเก๊า)

สำหรับประเทศไทยนั้นได้ถูกบีบบังคับจากทั้งอังกฤษและฝรั่งเศสอย่างหนัก โดยหาเหตุต่าง ๆ นานา เพื่อจะใช้เป็นข้ออ้างในการเข้ายึดครองดังเช่นที่ใช้กับ ประเทศอื่น ๆ มาแล้ว แต่ประเทศไทยก็ได้พยายามใช้นโยบายผ่อนหนัก ผ่อนเบาและอดกลั้นอย่างถึงที่สุด ดังจะเห็นได้ว่าสมัยรัชกาลที่ 4 อังกฤษ ได้บังคับให้ประเทศไทยทำสนธิสัญญาเบาริ่ง เมื่อ ค.ศ. 1855 ซึ่งทำให้ประเทศไทยต้อง

เสียเปรียบอย่างยิ่ง กล่าวคือ ต้องยอมรับว่าอังกฤษมี "สิทธิสภาพ นอกอาณาเขต" เหนือดินแดนไทย โดยคนในบังคับของอังกฤษเมื่อกระทำผิด ไม่ต้องขึ้นศาลไทย แต่ต้องขึ้นศาลกงสุลแทน นับว่าเป็นการเสียอำนาจอธิปไตยทางศาลอันเป็นความขมขื่นใจของชาวไทยที่ต้องตกอยู่ในภาวะจำยอม เช่นนั้น

ต่อมาอีกหลายประเทศก็ได้อ้างสิทธิขอทำสนธิสัญญาเพื่อมีสิทธิสภาพนอกอาณาเขต เหนือดินแดนไทยเช่นเดียวกับอังกฤษ เช่น สหรัฐอเมริกา (ค.ศ. 1856), ฝรั่งเศส (ค.ศ. 1856), เดนมาร์ก (ค.ศ. 1858), โปรตุเกส (ค.ศ. 1859), เนเธอร์แลนด์ (ค.ศ. 1860), เยอรมันนี (ค.ศ. 1862), สวีเดน (ค.ศ. 1868), นอร์เว (ค.ศ. 1868), เบลเยียม (ค.ศ. 1868), อิตาลี (ค.ศ. 1868), ออสเตรีย-ฮังการี (ค.ศ. 1869), สเปน (ค.ศ. 1870), ญี่ปุ่น (ค.ศ. 1898), รัสเซีย (ค.ศ. 1899) ประเทศต่าง ๆ ดังกล่าวนั้น บังคับให้ประเทศไทยยอมรับว่า มีคนในบังคับ (SUBJECT ซึ่งคนไทยสมัยนั้น เรียกว่า "สับยекต์") การกระทำผิดในประเทศไทยไม่ต้องขึ้นศาลไทย แต่ขึ้นศาลกงสุลของตนแทน โดยอ้างว่ากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในประเทศไทยล้าหลังและป่าเถื่อน

ซึ่งต่อมาประเทศไทยได้เรียกร้องร้องให้มีการยกเลิกสนธิสัญญาที่ทำให้ประเทศไทยเสียเปรียบดังกล่าว ขณะเดียวกันต่างชาติที่มีสิทธิสภาพนอกอาณาเขตเหนือดินแดนไทยก็ได้เรียกร้องให้ประเทศไทยจัดทำประมวลกฎหมาย และปรับปรุงกระบวนการยุติธรรมของไทยให้เข้ามาตรฐานสากล โดยเฉพาะอย่างยิ่งของกลุ่มประเทศตะวันตก จากผลเสียหายที่เกิดจากสนธิสัญญาดังกล่าวข้างต้น ทำให้ประเทศไทยต้องเริ่มทบทวนและยอมรับว่ากฎหมายและกระบวนการยุติธรรมของประเทศ ไทยในขณะนั้น ยังขาดความเป็นสากล มีมาตรฐานที่ยังไม่เป็นที่ยอมรับของกลุ่มประเทศตะวันตกจึงได้มีการพัฒนาระบบกฎหมายทั้งกฎหมายสารະบัญญัติและกฎหมายสับัญญัติที่ใช้มาช้านานให้เป็นมาตรฐาน ส่วนประเทศไทยระบบกฎหมายอันได้แก่ กฎหมายตราสามดวง และระบบวิธีพิจารณาความซึ่งปะปนกันทั้งคดีแพ่งคดีอาญาหลักเกณฑ์แน่นอนไม่มีใครได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ยังมีการนำกฎจารีตนครบาลมาใช้ในการพิจารณาคดีซึ่งชาวตะวันตกมีความรังเกียจอย่างยิ่ง รวมทั้งระบบศาลยุติธรรมของประเทศไทยก็ยังไม่ได้มาตรฐาน เพราะมีศาลกระจัดกระจายไปตามหน่วยราชการต่าง ๆ และลักษณะของศาลไทยในขณะนั้น แม้จะเรียกชื่อว่า "ศาล" แต่ก็ไม่อาจยอมรับว่าเป็นศาลตามความหมายของกลุ่มประเทศตะวันตก เพราะมีความสับสนทั้งชื่อของศาล คุณภาพของผู้ที่ทำหน้าที่ชำระคดี รวมทั้งวิธีการพิจารณาคดีในศาลเอง เช่น ไม่มีขั้นตอนการสอบสวนคดีอาญา ขั้นตอนการพิจารณาคดีว่าต้องมีโจทก์ - จำเลย - ทนายความและศาลผู้ชำระคดี และศาลไทยในขณะนั้นจะทำหน้าที่เป็นทั้งโจทก์ทั้งทนายจำเลยและผู้ตัดสินคดีร่วมกัน โดยนำกฎจารีตนครบาลมาเป็นหลัก

2.3.2 อัยการไทยในปัจจุบัน

ยุคสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานอิสระการที่กรมอัยการได้สังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2465 ได้ก่อให้เกิดปัญหาข้อขัดข้องหลายประการ

นอกจากนั้น องค์การอัยการในหลายประเทศได้รับการรับรองไว้ในรัฐธรรมนูญซึ่งเป็นกฎหมายสูงสุดของประเทศ เช่นเดียวกับองค์กรตุลาการ ในเอเชีย เช่น พม่า อินเดีย สาธารณรัฐประชาชนจีน (จีนแดง) ในกลุ่มประเทศลาตินอเมริกา เช่น เม็กซิโก เวเนซุเอลา เปรู ปานามา เอลซัลวาดอร์ โคลัมเบีย อิเควดอร์ โดมินีกัน คิวบา ฯลฯ กลุ่มประเทศสังคมนิยม เช่น สหภาพโซเวียต (ก่อนแยกเป็นรัฐอิสระในปัจจุบัน) และประเทศกลุ่มบริวาร ของรัสเซีย (เดิม) ยุโรป เช่น สวีเดน เป็นต้น ฯลฯ

ดังนั้นคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ จึงได้มีประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 47 และฉบับที่ 49 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์ 2534 แยกกรมอัยการออกจากกระทรวงมหาดไทย ไปเป็นหน่วยงานราชการอิสระไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวงหรือทบวงใด อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของนายกรัฐมนตรีโดยตรง โดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบของการบริหารงานยุติธรรม ในส่วนที่มีความเกี่ยวข้องกับงานของพนักงานอัยการ ให้มีความเป็นอิสระปราศจากการแทรกแซง อีกทั้งก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ดังนั้นมิให้อิทธิพลทางการเมืองสามารถเข้ามาก้าวก่ายการดำเนินคดีได้ อันส่งผลทำให้เกิดความเป็นธรรมแก่ ประชาชนโดยรวมยิ่งขึ้น

2.3.3 เกี่ยวกับความเป็นมาของตราสัญลักษณ์สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการ สังกัดกระทรวงมหาดไทย เครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดจึงเป็นรูปตราราชสีห์ ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวง อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี จึงได้มีการกำหนดเครื่องหมายราชการและเครื่องหมายแสดงสังกัดขึ้นใหม่ สำหรับใช้เป็นเครื่องหมายราชการของสำนักงานอัยการสูงสุดและเป็นเครื่องหมายแสดงสังกัด ใช้กับเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายอัยการ ประกอบกับกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ได้บัญญัติให้นำกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน มาใช้บังคับกับข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด และกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ได้บัญญัติให้เครื่องหมายแบบข้าราชการพลเรือน เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วย เครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน และโดยที่กฎหมายว่าด้วยเครื่องแบบข้าราชการฝ่ายพลเรือน ได้บัญญัติให้การกำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัด สำหรับใช้กับเครื่องแบบข้าราชการพลเรือน ต้องออกเป็นกฎสำนักนายกรัฐมนตรี

สำนักนายกรัฐมนตรี จึงออกประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องการกำหนดภาพเครื่องหมายราชการ ตามบัญญัติเครื่องหมายราชการ พุทธศักราช 2482 (ฉบับที่ 129) ประกาศใน

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 40 หน้า 104 - 105 และ ออกกฏสำนักนายกรัฐมนตรี ฉบับที่ 79 (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติข้าราชการฝ่าย พลเรือน พุทธศักราช 2478 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับลงวันที่ 17 เมษายน พ.ศ. 2535 เล่ม 109 ตอนที่ 51 หน้า 4-5 กำหนดเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักอัยการสูงสุด เป็นรูปตราพระ มหาคิษยมงกุฎ ประดิษฐานเหนือพระแว่น สุริยกานต์ และตราชูรูปพระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์

ตราสัญลักษณ์



ภาพที่ 2.1 แสดงรูปพระมหาคิษยมงกุฎประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูป พระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์

เครื่องหมายราชการ และเครื่องหมายแสดงสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด จึงเปลี่ยน จากรูปตราราชสีห์เป็น รูปพระมหาคิษยมงกุฎประดิษฐานเหนือพระแว่น พระสุริยกานต์ และตราชูรูป พระขรรค์ รองรับด้วยช่อชัยพฤกษ์ มีความหมายถึงอำนาจหน้าที่ในการเป็นนายแผ่นดิน การใช้กฎหมายด้วยความรอบคอบ เป็นธรรม และเด็ดขาด มีชัยชนะเหนืออธรรม

2.3.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์

2.3.4.1 วิสัยทัศน์

"องค์กรอัยการมีความเป็นเลิศในการยุติธรรม และเป็นที่ยึดมั่นของ ประชาชน"

2.3.4.2 พันธกิจ

1. อำนวยความยุติธรรมทางอาญาและบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิติธรรม
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน

3. พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชน ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ทั้งในและนอกประเทศตามหลักมาตรฐานสากล

4. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมายกับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

5. พัฒนางองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

2.3.4.3 ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การอำนวยความสะดวกทางอาญา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การรักษาสันติภาพของประชาชน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การค้ำครองสิทธิมนุษยชนและช่วยเหลือทางกฎหมาย

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและหน่วยงานผู้มีส่วน

ได้เสียต่อการปฏิบัติราชการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทาง

กฎหมายทั้งในและต่างประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ



ภาพที่ 2.2 แผนภูมิแสดงวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และมิติด้านต่างๆ

2.3.4.4 นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด พ.ศ. 2560 – 2562 มีนโยบาย ดังนี้

1. นโยบายด้านการคุ้มครองสิทธิของประชาชน
2. นโยบายด้านการพัฒนาองค์กรอัยการ
3. นโยบายด้านบริหารกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
4. นโยบายด้านการรักษาประโยชน์ของรัฐ
5. นโยบายด้านต่างประเทศ

นโยบายด้านการคุ้มครองสิทธิของประชาชน

1. ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต้นแบบ (Model Strategies) และมาตรการเชิงปฏิบัติของสหประชาชาติในการขจัดความรุนแรงต่อเด็กและสตรี ในด้านการป้องกันอาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรมทางอาญา
2. เผยแพร่ความรู้และสร้างความเข้าใจ การนำหลักนิติธรรมมาใช้ในการพัฒนาที่ยั่งยืน (Rule of law for Sustainable Development) และการน้อมนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในการสร้างภูมิคุ้มกันที่ดีแก่สังคม
3. ให้ความช่วยเหลือพัฒนาศักยภาพกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง เพื่อเป็นแหล่งเงินทุนของคนในชนบททำให้การบริหารจัดการกองทุนดังกล่าวมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. สนับสนุนการปฏิรูปกฎหมายเพื่อให้เกิดความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้คนยากคนจนได้เข้าถึงความยุติธรรม

นโยบายด้านการพัฒนาองค์กรอัยการ

1. พัฒนาบุคลากรขององค์กรอัยการ ทั้งข้าราชการอัยการและข้าราชการธุรการให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี พัฒนาพนักงานอัยการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
2. สร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่โปร่งใส กำกับดูแลผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรมและซื่อสัตย์สุจริต
3. นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้มีความรวดเร็ว ถูกต้อง สามารถรองรับการให้บริการแก่ประชาชนตามนโยบายไทยแลนด์ ๔.๐ (Thailand 4.0) ของรัฐบาล
4. ส่งเสริมงานประชาสัมพันธ์เชิงรุก สร้างความเข้าใจแก่ประชาชนถึงบทบาทหน้าที่ขององค์กรอัยการให้ข้อมูลเกี่ยวกับคดีสำคัญที่ประชาชนสนใจ จัดให้มีการติดต่อสื่อสารรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในองค์กรอัยการสู่ผู้บริหาร และผู้บริหารสู่บุคลากรในองค์กร

นโยบายด้านบริหารกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

1. ร่วมมือกับองค์กรอื่นในกระบวนการยุติธรรม ให้สามารถป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. พัฒนาประสิทธิภาพในการสอบสวนและสั่งคดีของพนักงานอัยการให้มีความเที่ยงธรรม และรวดเร็วยิ่งขึ้น
3. สนับสนุนการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม ของคณะกรรมการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม ให้ประสบความสำเร็จเป็นรูปธรรม

4. ดำเนินการให้มีการบังคับใช้กฎหมายอย่างจริงจัง พัฒนางานด้านการปราบปรามการทุจริต อาชญากรรมข้ามชาติ คดีค้ำมนุษย์ คดียาเสพติด และคดีความมั่นคงในจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้สามารถลงโทษผู้กระทำผิดได้อย่างเด็ดขาดจริงจัง

นโยบายด้านการรักษาประโยชน์ของรัฐ

1. ทำหน้าที่ทำนายแผ่นดินในการรับว่าต่าง แก่ต่าง ในคดีแพ่ง คดีปกครอง อย่างมืออาชีพ รวมทั้งการตรวจร่างสัญญาและเป็นที่ปรึกษาปัญหาทางกฎหมาย เพื่อให้หน่วยงานของรัฐที่ใช้บริการได้ประโยชน์สูงสุด
2. ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือหน่วยงานของรัฐในการทำโครงการหรือกิจการต่าง ๆ ในรูปแบบของคณะกรรมการ อนุกรรมการ หรือคณะทำงาน ในประเด็นปัญหาทางกฎหมาย กฎระเบียบต่าง ๆ
3. เป็นที่ปรึกษากฎหมายที่มีประสิทธิภาพให้แก่รัฐบาลในการดำเนินคดีความต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ

นโยบายด้านต่างประเทศ

1. ปฏิบัติหน้าที่ประสานงานและให้ความช่วยเหลือต่างประเทศในเรื่องการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและความช่วยเหลือทางอาญาตลอดจนเป็นผู้แทนหน่วยงานของรัฐในไทย ในการขอส่งผู้ร้ายข้ามแดนและขอความช่วยเหลือทางอาญาจากต่างประเทศทั้งนี้ เพื่อให้อาชญากรทั้งหลายไม่สามารถหนีที่หลบซ่อนได้ในโลกนี้
2. พัฒนาการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในเวทีการประชุมระดับโลกและระดับภูมิภาค เพื่อยกระดับองค์การอัยการไทยสู่ระดับสากล เสริมสร้างความสัมพันธ์กับองค์การอัยการประเทศอื่นๆ เพื่อความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ค้นคว้าในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร ประสิทธิภาพต่อองค์กร เพื่อชี้ให้เห็นว่า มีงานวิจัยที่น่าสนใจอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ต้องการจะศึกษา และมีวิธีที่จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานและเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการแก้ไขปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นมีงานที่น่าสนใจ ดังนี้

1. งานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ปี พ.ศ. 2549

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 18 คน จากองค์การบริหารส่วนตำบล 18 แห่ง โดยทำการค้นคว้าและวิเคราะห์จากหนังสือ บทความทางวิชาการ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องและศึกษาจากภาคสนาม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่จะศึกษา

ผลการวิจัยข้อมูลพบว่า ลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษาจำนวน ทั้งหมด 18 คน ปรากฏว่าพนักงานทั้งหมดส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 74.81 มีสถานภาพสมรสแล้วคิดเป็นร้อยละ 75.57 มีอายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 55.55 และได้รับเงินเดือนตั้งแต่ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 44.44 ส่วนแรงจูงใจในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี มีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจมากที่สุด ($\bar{x} = 3.98$, $SD = 0.55$) รองลงมาคือแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.54$, $SD = 0.85$) และมีแรงจูงใจในด้านลักษณะงานน้อยที่สุด ($\bar{x} = 2.78$, $SD = 0.83$)⁵

เมื่อผู้วิจัยได้พิจารณาจากงานวิจัยในชิ้นนี้ในรายด้านจะพบว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี จำนวน 18 คน เห็นด้วยในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานสูงสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ ซึ่งหมายความว่าปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ส่วนใหญ่สามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานจนได้ผลลัพธ์ของงานออกมาดีได้ และมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดีในหน่วยงาน เมื่อได้รับความเดือดร้อนเพื่อนร่วมงานย่อมสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ เมื่อเกิดความเข้าใจหรือการขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายต่างพยายามปรับความเข้าใจกันเพื่อลดการเกิดความขัดแย้งในอนาคต ซึ่งแรงจูงใจในด้านนี้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ (Love and Belonging Needs)

⁵ คณนาถ คະชะนา, “แรงจูงใจในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ปี พ.ศ. 2549,” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.), 3.

ของมาสโลว์⁶ ที่กล่าวว่ามนุษย์ทุกคน มีความปรารถนาที่จะให้เป็นที่รักของผู้อื่น และต้องการ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นและเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ไม่รู้สึกแปลกแยกเมื่อต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยแรงจูงใจในการทำงานในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้สูงสุดแค่ระดับ 8 ซึ่งผู้วิจัยมองว่า แรงจูงใจในด้านนี้สอดคล้องและตอบสนองความต้องการในด้านความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนเองมีค่า (Esteem Needs) ตามที่มาสโลว์ กล่าวไว้ว่า ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนเองมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่อง การยอมรับนับถือจากผู้อื่นจนสามารถเกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถพัฒนาตนเองได้ในอนาคต

สุดท้ายแรงจูงใจในด้านลักษณะงานมีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด อาจสรุปได้ว่างานที่ทำไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพและจิตใจ และลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่ได้เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ฎกร้องเรียน ผู้วิจัยมองว่า แรงจูงใจในด้านดังกล่าวทำให้เห็นว่า ลักษณะงานนี้นั้น เป็นลักษณะงานที่ตอบสนอง ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจอยู่แล้ว ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นอิสระจากความกลัว ชูเชิญ บังคับ จากผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นความต้องการที่จะได้รับการ ปกป้องคุ้มครองตั้งแต่วัยทารกจนถึงวัยชรา ด้วยปัจจัยที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละช่วงวัย

2. งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ปี พ.ศ. 2556

การวิจัยนี้มีความมุ่งหมายที่จะศึกษาถึง (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (2) สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก (3) แนวทางในการแก้ไขปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงาน ภายนอก โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรมแบบบูรณาการ ทั้งจากตำรา บทความ วิจัย รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ และข้อมูลวิชาการจากอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการ สัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากรระดับหัวหน้างาน ร่วมกับการสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของบุคลากรใน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่ใช้ศึกษา⁸

⁶ สุรางค์ ไคว์ตระกูล, *จิตวิทยาการศึกษา*, พิมพ์ครั้งที่ 5 (กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุทธา การพิมพ์ จำกัด, 2545), 158.

⁸ ณฤกร พรพิพิธ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน),” (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, สาขาวิชา การเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556), 4.

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกแยกออกเป็น 3 ประเด็นหลักดังนี้ 1) ผลตอบแทนและสวัสดิการ 2) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน 3) อัตราการเข้าออกของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก

เมื่อผู้วิจัยได้ศึกษาถึงงานวิจัยนี้จึงพบว่า ควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานประจำและพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอกในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะในด้านสวัสดิการที่จะรองรับผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องการเจ็บป่วย ที่อยู่อาศัย อาหาร หรืออาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ทั่วไป ผู้บริหารควรที่จะสร้างบุคลากรให้มีคุณภาพโดยดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่ยุติธรรม ยึดผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์กลางและเป็นไปตามสัญญาการจ้างระหว่างองค์กรกับบริษัทผู้รับจ้าง ผู้วิจัยคาดว่าสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความยึดมั่นผูกพันในองค์กรและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับโดยเท่าเทียมกัน อีกทั้งเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งน่าจะส่งผลโดยตรงกับการแก้ไขปัญหาอัตราการเข้าออกองค์กรของพนักงานสำหรับงานวิจัยชิ้นนี้

3. งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร อัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2554

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึง (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร (3) ศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร และ (4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความผูกพันต่อองค์กร ประชากรที่ใช้ศึกษาคือบุคลากรอัยการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา โดยใช้เครื่องมือวิจัยคือแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ มีความเชื่อมั่น ค่าแอลฟาเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัวและสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการทำงานและด้านเศรษฐกิจอยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายได้พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกละอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื้อเรื่องและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

3. ผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่า อายุ สถานภาพการสมรส มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพบว่าตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และสังกัดที่ปฏิบัติงานมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของบุคลากรอัยการมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.479$)

ผู้วิจัยเห็นว่างานวิจัยดังกล่าวได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นอาจสรุปได้ว่ามาจากการรู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน ที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งและได้รับการยอมรับจากสมาชิกในองค์กร

4. งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา ปี 2556

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาถึงทัศนคติที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านต่างๆ อันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของกองช่างต่อไป โดยในการศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากสมาชิกสภาจังหวัด คณะผู้บริหาร ข้าราชการและพนักงานจ้างของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 150 คน และนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลนั้นไม่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ส่วนปัจจัยที่เป็นปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานและมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานในกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ควรได้รับการแก้ไขในอันดับแรกคือ ปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงาน รองลงมาคือปัจจัยด้านอุปกรณ์เครื่องมือและเทคโนโลยี ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่และบุคลากร และปัจจัยด้านภาวะผู้นำตามลำดับ กองช่างควรมีการปรับปรุงวิธีการจัดการองค์กรโดยใช้ทักษะความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา และผู้บริหารในการขับเคลื่อนนโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ นำไปสู่การปฏิบัติของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพและเป็นระบบ ตลอดจนควรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างอย่างเสมอภาค รวมทั้งควรจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือครุภัณฑ์ให้เพียงพอและ

มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลถึงภาพรวมผลงานที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา⁹

ผู้วิจัยพบว่างานวิจัยดังกล่าว มองในภาพรวมของประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งการปฏิบัติงานในกองช่างนั้นอาจมีปัจจัยด้านขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เนื่องจากต้องมีการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้งานไม่เกิดความผิดพลาด แต่ทั้งนี้ ก็ควรนำปัจจัยต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมาใช้ในการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ปัญหา โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานในกองช่าง เนื่องจากการมีเทคโนโลยีที่ดี จะสามารถสนับสนุนการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังช่วยทุ่นแรง ทุ่นเวลาการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด อีกทั้งผลการศึกษาดังกล่าวสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหาเพื่อการพัฒนา ปรับปรุงและแก้ปัญหาได้ โดยควรปรับปรุงวิธีบริหารจัดการ องค์กรโดยใช้ทักษะความรู้และความสามารถของผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในการขับเคลื่อน นโยบายให้สอดคล้องกับกฎระเบียบและข้อบังคับ ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นเอกภาพและเป็นระบบตลอดการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรของกองช่างอย่างเสมอภาค ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าอาจจะส่งผลถึงภาพรวมของผลงานที่ดีขององค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาต่อไป

5. งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ : ศึกษาเฉพาะกรณี ของบุคลากรส่วนกลาง ปี 2557

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะศึกษาในหลายด้าน ดังนี้ 1) ศึกษาถึงระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ 2) ศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ประชากรคือ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานที่ส่วนกลาง โดยกำหนดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จำนวน 270 คน คิดเป็นร้อยละ 35 จากจำนวนประชากร 753 คน โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการหาค่าสัมประสิทธิ์ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยส่วนใหญ่จะเป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 58.90 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวนร้อยละ 31.90 มีสถานภาพโสด จำนวนร้อยละ 55.20 มี การศึกษาอยู่ใน

⁹ ศิริวิชญ์ เวชกิจ, “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา,” (โครงการงานสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2556), 3.

ระดับปริญญาตรี จำนวนร้อยละ 77.80 โดยส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวนร้อยละ 29.30 ได้รับเงินเดือนไม่เกิน 20,000 บาท จำนวนร้อยละ 35.60 และโดยส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-6 ปี จำนวนร้อยละ 40.00¹⁰

ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอยู่ในระดับดีมาก มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดีที่ สุด

ผู้วิจัยพบว่าวิจัยดังกล่าวมีผลสรุปในด้านของปัจจัยสภาพแวดล้อมว่าส่งผลมากที่สุดต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เนื่องจากสภาพแวดล้อมส่งผลสำคัญอย่างมากต่อความสามารถในการปฏิบัติงานให้ออกมามีประสิทธิภาพสูงสุด สภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้ออำนวยจะทำให้บุคคลไม่รู้สึกอ่อนล้าจากการทำงานมากจนเกินไป และยังจูงใจให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานมากยิ่งขึ้น ปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผลการทำงาน ทั้งด้านบุคคล ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน และด้านการทำงานเป็นทีม ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่สามารถนำมาเชื่อมโยงกันได้ทั้งสิ้น เนื่องจากการที่บุคลากรจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีนั้น หากสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถเข้ากับสมาชิกในองค์กรอื่น ๆ ได้ มีความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นกับสมาชิกในองค์กรก็จะทำให้ความผูกพันในองค์กรมากยิ่งขึ้น และทำให้ทำงานออกมามีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย

6. งานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีวัตถุประสงค์ในการวิจัยดังต่อไปนี้ 1) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน,ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงาน ที่จะสามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งเป็นพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถามในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation) และสถิติวิเคราะห์ของการถดถอย

¹⁰ วรณวิมล นาคทอง, “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์,” (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553), 1.

พหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .46, p < .01$) 2) ความพึงพอใจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .61, p < .01$) 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานนั้น สามารถที่จะร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กร ได้ร้อยละ 39.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05¹¹

จากการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อองค์กรไว้ดังนี้

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการรักษาและจูงใจบุคลากรขององค์กรโดยมุ่งเน้นการเพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรและการพัฒนาระบบที่จะสามารถสนับสนุนการทำงานของพนักงานให้เกิดความมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อเสริมสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กรให้อยู่ในระดับสูงมากขึ้น นอกจากผลตอบแทนในรูปแบบของเงิน อาทิเช่น โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การจัดอบรมเพิ่มประสิทธิภาพ และการให้ค่าขึ้นชม เป็นต้น และการที่จะให้สิ่งเหล่านี้ประสบผลสำเร็จได้ องค์กรควรจะต้องสร้างความชัดเจนยิ่งขึ้นในการเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน รวมทั้ง ผลการประเมินจะต้องมีความเหมาะสมสอดคล้องกับผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานของบุคลากรด้วย

2. จากผลการศึกษาวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้น องค์กรควรที่จะจัดทำการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ ของพนักงานหรือ อาจสอบถามความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากพนักงาน เพื่อให้พนักงานนั้นได้มีโอกาสเสนอแนะความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์และจะได้รับทราบปัญหาและความคิดเห็นของพนักงานโดยแท้ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่มีฐานความจริงตรงกับความต้องการของพนักงานมาเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ตรงประเด็นและตอบสนองความต้องการของพนักงานได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้องค์กรสามารถนำข้อมูลที่ทำการศึกษาเพื่อมาวิเคราะห์วางแผนที่จะปรับปรุงแนวทางและวิธีการต่างๆ ในการทำงานและระบบงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะสร้างความผูกพันให้แก่พนักงานต่อไป

3. จากผลการวิจัยดังกล่าว พบว่าด้านแรงจูงใจในการทำงานและด้านความพึงพอใจในงาน นั้น สามารถที่จะร่วมกันพยากรณ์ได้ กับความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรให้

¹¹ ธัญพร สุวรรณคาม, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง”, (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 1.

ความสำคัญ และควรกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้การทำงานมีความชัดเจนขึ้น และสร้างความรู้สึกให้เป็นที่พึงพอใจในการทำงานต่อองค์กร หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ และเมื่อพนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น และจะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร อีกทั้งยังเป็นปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

7. งานวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยอิทธิพลและปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากร จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรม SPSS for windows ในการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.58 แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดชลบุรี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก การทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน คือโครงสร้าง และความสามารถมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับน้อย ($R = .492$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 39.428$, $df = 2$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในงาน ตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบใน งาน และสถานภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .727$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($F = 68.663$, $df = 4$, $Sig. = .000$) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ($R = .632$) และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

($F = 164.651$, $df = 1$, $Sig. = .000$) ส่วนปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานโดยรวม ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี¹²

8. งานวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของ พนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด

3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยในการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานทุกระดับภายในบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด จำนวน 100 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์พอยท์ไบซีเรียล และ สัมประสิทธิ์สเปียร์แมนสโร

ผลการศึกษา สรุปได้ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษา พบว่า ประชากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมทุกๆด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้าน นโยบายและการบริหาร เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ได้แก่ แรงจูงใจด้านความพยายาม ความทุ่มเท ความร่วมมือ และความผูกพัน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด พบว่า ทุกปัจจัยมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในระดับต่ำ

¹² นวรัตน์ พิงษ์โพธิ์สภ, “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี,” (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552), 1.

4) ปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับต่ำ¹³

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา 1. บริษัทควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายและพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานในการบริหารงานองค์กรให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับสภาพงานและสถานการณ์ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานต่อสภาพงานในปัจจุบัน 2. ควรให้ความสำคัญในการปรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้มีความเหมาะสม กับสถานะเศรษฐกิจ และปรับสวัสดิการให้มีความเหมาะสมและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร เป็นต้น 3. บริษัทควรมีการส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในการทำงานมากขึ้น ทั้งในเรื่องของ การปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและยุติธรรม การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ใน ด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 4. บริษัทควรเน้นเรื่องการสร้างความมั่นใจให้แก่พนักงานในด้านความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรือง การมีชื่อเสียงในทางที่ดีของบริษัท ความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

9. งานวิจัยเรื่อง : คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านการทำงานและในแง่ของแนวโน้มด้านพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในต่างประเทศ มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 357 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน คือ การวิเคราะห์ความแตกต่างใช้การหาค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์เปรียบเทียบเชิงซ้อน โดยใช้วิธีการทดสอบแบบการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิเคราะห์สถิติสัมพันธ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายของเพียร์สัน และสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS)

¹³ นลพรรณ บุญฤทธิ์, “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด,” (งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาวิทยาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558), 1.

ผลการวิจัยพบว่า 1. จากการวิจัยในครั้งนี้พนักงานสวนใหญ่เปนเพศหญิงมี อายุระหว่าง 28 -34 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเปนพนักงานระดับปฏิบัติการ มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30,000 บาท และมีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับที่ดี ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว และดานการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน

3. ความพึงพอใจการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพอใจโดยข้อที่พนักงานรู้สึกมีความสุขที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

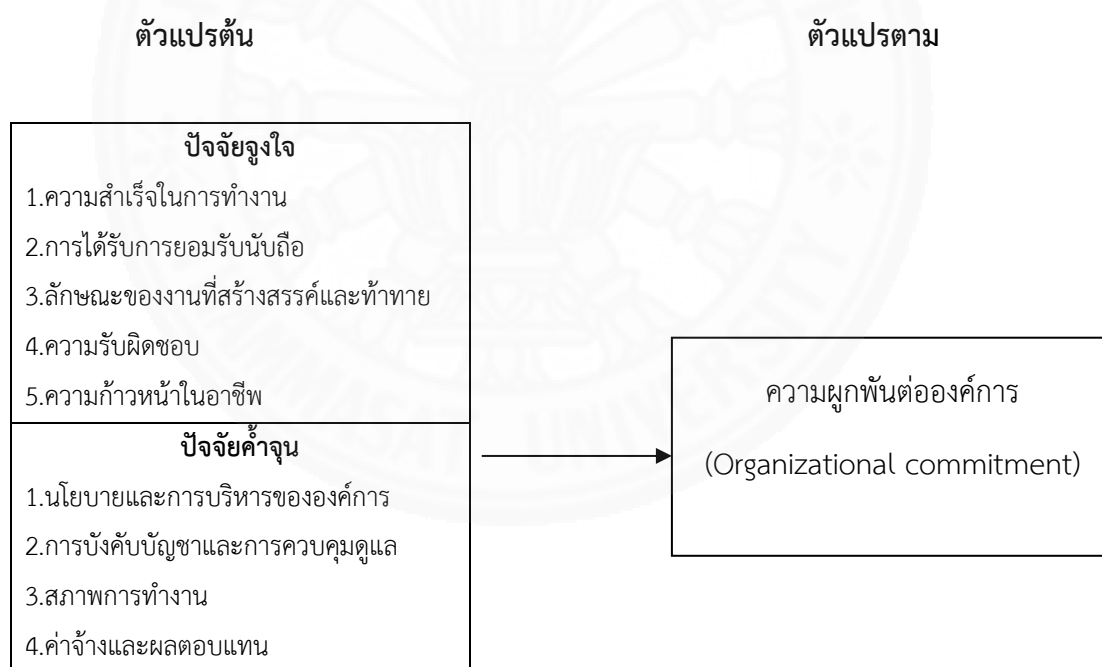
4. แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง มีระดับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับที่อาจจะทำต่อไป และพนักงานไม่สามารถหาข้อมูลการทำงานในที่ใหม่หรือในองค์กรอื่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

5. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 6. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดานคาตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดานโอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้า ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานรวมกันในด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สวนคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .017 ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01¹⁴

¹⁴ เสาวรส คุหาปัญญา, “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง,” (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552), 1.

2.6 กรอบในการวิเคราะห์

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กร มาประกอบการศึกษา โดยผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิด ของ Allen & Meyer (1990) เนื่องจากเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมถึงความรู้สึกด้านจิตใจและด้านพฤติกรรมที่บุคลากรแสดงออกมา และได้แยกองค์ประกอบของความผูกพันต่อองค์กรให้เห็นอย่างชัดเจน อีกทั้งผู้วิจัยมีความสนใจทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องแรงจูงใจ โดยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก และแนวคิดสมัยใหม่ในเรื่องของแรงจูงใจ เหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกใช้ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอรัลด์เบิร์ก เนื่องจากเป็นทฤษฎีที่มุ่งต้องการทราบว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องการอะไรจากงานที่ปฏิบัติอยู่ เมื่อมองผ่านกรอบแนวคิดนี้จะสามารถประยุกต์ ใช้กับการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้ดังนี้



ภาพที่ 2.3 กรอบการวิจัย

บทที่ 3

วิธีการวิจัย

3.1 วิธีวิทยาในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูล โดยมีรายละเอียดการศึกษาดังนี้

3.1.1 การเก็บข้อมูลด้านเอกสาร (Documentary Approach) เป็นการทบทวนทฤษฎีแนวคิด บทความต่างๆ ที่มีความใกล้เคียงกับหัวข้องานวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษา

3.1.2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) คือ การเก็บข้อมูลในลักษณะที่เป็นรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยกลุ่มประชากรที่จะทำการศึกษานั้น ได้แก่ บุคลากร โดยวิธีที่ใช้คือการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยมีกลุ่มบุคลากรธุรการที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักงานอัยการภาค 1 ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 84 คน เป็นประชากร (Study population) ในการศึกษาครั้งนี้

3.2 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการ ในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 84 คน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.1 วิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยมีเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งประกอบด้วย แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 4 ส่วน เพื่อใช้วัดแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามที่ตรวจสอบแบบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาการทำงาน 5.รายได้ต่อเดือน และ 6.ระดับตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ Herzberg's ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์และมีการพัฒนาตามแนวคิดของ Herzberg's โดยแบบสอบถามแบ่งองค์ประกอบเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

1) ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน จำนวน 9 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 1-9)

2) ปัจจัยค้ำจุน 4 ด้าน จำนวน 10 ข้อคำถาม (เริ่มข้อคำถามที่ 10-19) รวมทั้งหมดจำนวน 30 ข้อคำถาม ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามจะต้องมีการประเมินความรู้สึกและความคิดเห็นของตนเองในการตอบคำถามในแบบสอบถาม แต่ละข้อตามลักษณะตามระดับในแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนในการประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดค่าโดยที่ต้องเลือกตอบเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร ตามแนวคิดของ Allen & Meyer ผู้วิจัยได้ประยุกต์และต่อยอดพัฒนาคำถามในแบบสอบถามตามแนวคิดของ Allen & Meyer โดยแบบวัดความผูกพันต่อองค์กรนั้น มีด้วยกันทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน และในด้านความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งสิ้น มีจำนวน 11 ข้อคำถาม โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งกำหนดค่าที่ เลือกตอบเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 แบบวัดความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นส่วนบุคคลเพิ่มเติมเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายมาวิเคราะห์ทดสอบทางสถิติและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ คือ โปรแกรม SPSS for Windows Version 16 โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว มาลงรหัส (Coding) โดยที่กำหนด ระดับลักษณะการตอบแบบสอบถามตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ทั้งหมด 5 ระดับ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น กำหนดค่าเท่ากับ

เห็นด้วยอย่างยิ่ง 5

เห็นด้วย 4

ปานกลาง 3

ไม่เห็นด้วย 2

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 1

3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติฯ ดังนี้

สถิติพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง
2. ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลด้านต่างๆ
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ร่วมกับค่าเฉลี่ยซึ่งจะแสดงการกระจายของข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

1. การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)
2. การแปลความหมายในระดับความคิดเห็นที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งพิจารณาจากการแปลค่าเฉลี่ย ของระดับความคิดเห็น ตามเกณฑ์ของเบสท์ โดยจะจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้

$$\text{ช่วงการวัด} = \frac{\text{ค่าคะแนนสูงสุด} - \text{ค่าคะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายถึง เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายถึง ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในบทนี้จะอธิบายถึงผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 84 ชุด นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ที่ระดับค่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบการพรรณนาประกอบตารางพร้อมทั้งการอภิปรายผล โดยนำผลจากแบบสอบถามจากกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการธุรการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาประกอบการอภิปรายผล แบ่งการนำเสนอ ออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งนำมาวิเคราะห์โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปตารางประกอบความเรียง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของ เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์โดยใช้ สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยแปลความหมายตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ลำดับการนำเสนอ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
3. เพื่อศึกษาถึงผลกระทบของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อที่จะแปลความหมาย ผู้วิจัยจึงขอกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

N	แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
Df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
X ²	แทน การแจกแจงแบบไคสแควร์ (Chi-Square)
Sig	แทน ค่าผลต่อนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับประชากร
*	แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวนทั้งสิ้น 84 คน โดยผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามและได้รับแบบสอบถามที่ตอบสมบูรณ์กลับคืนมารวม ทั้งสิ้นจำนวน 80 ชุด หรือคิดเป็นร้อยละ 95.23 ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด โดยผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล
2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน
3. ความผูกพันต่อองค์กร
4. การอภิปรายผลการศึกษา

ตารางที่ 4.1 เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
เพศชาย	22	27.50
เพศหญิง	56	70.00
เพศทางเลื้อก	2	2.50
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยแบ่งเป็นเพศชายจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 เพศหญิง 56 คน คิดเป็นร้อยละ 70.00 และเพศทางเลื้อก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50

ตารางที่ 4.2 ช่วงอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
22 – 34 ปี	21	26.30
35 – 47 ปี	33	41.30
48 – 60 ปี	26	32.50
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยสามารถแบ่งเป็น ช่วงอายุ 22 – 34 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ช่วงอายุ 35 – 47 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 และช่วงอายุ 48 – 60 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 32.50

ตารางที่ 4.3 ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	10	12.50
ปริญญาตรี	51	63.70
ปริญญาโท	19	23.80
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยสามารถแบ่งเป็น ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 และระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80

ตารางที่ 4.4 ช่วงอายุการทำงาน

เวลา	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 2 ปี	3	3.80
2 – 5 ปี	27	33.80
6 – 10 ปี	20	25.00
11 – 15 ปี	3	3.80
16 – 20 ปี	4	5.00
20 ปีขึ้นไป	23	28.70
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยแบ่งเป็น อายุการทำงานน้อยกว่า 2 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 อายุการทำงาน 2 – 5 ปี จำนวน 27 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 33.80 อายุการทำงาน 6 – 10 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 อายุการทำงาน 11 – 15 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 อายุการทำงาน 16 – 20 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 อายุการทำงาน 20 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.70

ตารางที่ 4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000	18	22.50
15,000 – 20,000	13	16.30
20,001 – 30,000	19	23.80
30,001 – 40,000	13	16.30
40,001 – 50,000	10	12.50
50,000 ขึ้นไป	7	8.80
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยแบ่งเป็น รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 22.50 รายได้ 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30 รายได้ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 รายได้ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 16.30

รายได้ 40,001 – 50,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50 และรายได้ 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80

ตารางที่ 4.6 ตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับปฏิบัติงาน	7	8.8
ระดับปฏิบัติการ	25	31.3
ระดับชำนาญงาน	10	12.5
ระดับชำนาญการ	17	21.3
อาวุโส/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ	7	8.8
จ้างเหมาบริการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ	14	17.5
รวม	80	100.00

จากตารางสามารถสรุปได้ว่า ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 80 คน โดยแบ่งเป็น ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คิดเป็นร้อยละ 31.3 ระดับชำนาญงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ระดับชำนาญการจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 ระดับอาวุโส/ชำนาญการพิเศษ/เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.8 จ้างเหมาบริการ/พนักงานราชการ/ลูกจ้างประจำ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน โดยการใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.De viation
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
สามารถ ปฏิบัติงานได้ ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	29 (36.3)	46 (57.5)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.30	.582
สามารถ ปฏิบัติงานได้ สำเร็จตาม กำหนดเวลา	27 (33.8)	48 (60.0)	5 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.28	.573
ปริมาณงานใน ความรับผิดชอบ มีความ เหมาะสม	16 (20.0)	40 (50.0)	22 (27.5)	2 (2.5)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.88	.753
แก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าได้ งานที่ทำได้	16 (20.0)	52 (65.0)	12 (15.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.05	.593
มีโอกาสนเสนอ ความคิดเห็น เพื่อเป็น แนวทางในการ ปฏิบัติงาน	10 (12.5)	35 (43.8)	28 (35.0)	6 (7.5)	1 (1.3)	80 (100.0)	3.59	.852
มีอิสระในการ ทำงานตาม บทบาทหน้าที่	20 (25.0)	39 (48.8)	19 (23.8)	2 (2.5)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.96	.770
ได้รับการยกย่อง ชมเชยจาก หน่วยงานหรือ หัวหน้างาน	3 (3.8)	49 (61.3)	24 (30.0)	3 (3.8)	1 (1.3)	80 (100.0)	3.63	.682

ตารางที่ 4.7 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการ ทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.De viation
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ได้รับการ ยอมรับจาก เพื่อนร่วมงาน	7 (8.8)	43 (53.8)	25 (31.3)	5 (6.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.65	.731
งานที่ทำส่งเสริม ให้มีการพัฒนา ตนเอง	21 (26.3)	39 (48.8)	18 (22.5)	2 (2.5)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.99	.771
นโยบายการ บริหารงานของ องค์กรชัดเจน	19 (23.8)	38 (47.5)	21 (26.3)	2 (2.5)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.93	.776
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ องค์กรมีความ เป็นธรรม	20 (25.0)	43 (53.8)	16 (20.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.01	.755
ผู้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการ ให้คำแนะนำ ปรึกษาในการ ทำงาน	28 (35.0)	39 (48.8)	12 (15.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.16	.770
ผู้บังคับบัญชา รับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้ บังคับบัญชา	28 (35.0)	38 (47.5)	13 (16.3)	1 (1.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.16	.737
ผู้บังคับบัญชา ปกครองด้วย ความยุติธรรม	28 (35.0)	31 (38.8)	20 (25.0)	1 (1.3)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.08	.808

ตารางที่ 4.7 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.Deviation
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ	14 (17.5)	27 (33.8)	25 (31.3)	10 (12.5)	4 (5.0)	80 (100.0)	3.46	1.078
สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม	12 (15.0)	25 (31.3)	27 (33.8)	10 (12.5)	6 (7.5)	80 (100.0)	3.34	1.113
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม	10 (12.5)	32 (40.0)	23 (28.7)	6 (7.5)	9 (11.3)	80 (100.0)	3.35	1.148
รายได้ในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงาน	12 (15.0)	34 (42.5)	29 (36.3)	1 (1.3)	4 (5.0)	80 (100.0)	3.61	.934
ค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	27 (33.8)	34 (42.5)	16 (20.0)	1 (1.3)	2 (2.5)	80 (100.0)	4.04	.906

จากตารางที่ 4.7 สรุปผลการตอบแบบสอบถามเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน มีทั้งหมด 19 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ 4.30 รองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ร้อยละ

4.28 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 3.34

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจในการทำงานสำหรับเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพนั้นคือ เมื่อสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดจะมีแรงจูงใจในการทำงานต่อ หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่เพิ่มขึ้นจากเดิมปฏิบัติงาน และการทำงานให้เสร็จตามระยะเวลา จะส่งผลต่อการจูงใจในการทำงานต่อแสดงถึงความรับผิดชอบในงาน ซึ่งจากปัจจัยทั้งสองที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดนั้นถือเป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective Commitment) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Continuance Commitment) และความผูกพันด้านคงอยู่ (Normative Commitment) ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคลากรกับองค์กร ที่เชื่อมโยงบุคลากรให้เข้ากับองค์กร เป็นสภาวะทางจิตของบุคคลที่มีต่อองค์กรที่ตนอยู่ อีกทั้งเป็นตัวบ่งชี้ว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในลักษณะใด และมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบุคลากรว่าจะยังคงอยู่กับขององค์กรต่อไป โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.De viation
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
หน่วยงานมี ชื่อเสียง บุคลากร ภายนอกให้การ ยอมรับ	28 (35.0)	43 (53.8)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.24	.641
ภาคภูมิใจที่ได้ ทำงานกับองค์กรนี้	37 (46.3)	40 (50.0)	3 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.43	.569
ปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายอย่าง เต็มความสามารถ	33 (41.3)	39 (48.8)	7 (8.8)	0 (0.0)	1 (1.3)	80 (100.0)	4.29	.732

ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.De viation
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
มีความคิดเพื่อ ปรับปรุงการ ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	21 (26.3)	42 (52.5)	16 (20.0)	0 (0.0)	1 (1.3)	80 (100.0)	4.03	.763
ปริมาณงานที่ รับผิดชอบใน ปัจจุบันมีความ เหมาะสม	16 (20.0)	37 (46.3)	24 (30.0)	0 (0.0)	3 (3.8)	80 (100.0)	3.79	.896
เมื่อพบปัญหาการ ปฏิบัติงาน จะรีบ ดำเนินการแก้ไขให้ ดีขึ้น	29 (36.3)	40 (50.0)	10 (12.5)	0 (0.0)	1 (1.3)	80 (100.0)	4.20	.753
สามารถแบ่งเวลา การทำงานกับเวลา ส่วนตัวได้	22 (27.5)	42 (52.5)	15 (18.8)	0 (0.0)	1 (1.3)	80 (100.0)	4.05	.761
ผู้บังคับบัญชาให้ คำแนะนำและ คำปรึกษาเกี่ยวกับ การเติบโตในสาย อาชีพ	22 (27.5)	38 (47.5)	17 (21.3)	3 (3.8)	0 (0.0)	80 (100.0)	3.99	.803
หากมีงานนอก เวลาเร่งด่วน สามารถให้ความ ร่วมมือได้เต็มที่	31 (38.8)	40 (50.0)	9 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.28	.656
ยินดีจะทำงานด้าน อื่น ๆ นอกเหนือ จากสายงานที่ ได้รับมอบหมาย	29 (36.3)	36 (45.0)	15 (18.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.18	.725

ตารางที่ 4.8 ตารางสรุปผลการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

ความผูกพันต่อ องค์กร	ระดับความคิดเห็น					รวม	ค่าเฉลี่ย	Std.De viation
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
มีความสุขในการ ทำงานกับ หน่วยงาน และ ทุ่มเทการทำงาน ได้เต็มที่	30 (37.5)	32 (40.0)	18 (22.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	80 (100.0)	4.15	.765

จากตารางที่ 4.8 สรุปผลการตอบแบบสอบถามเรื่อง ความผูกพันต่อองค์กร มีทั้งหมด 11 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ภาควิชาที่ทำงานกับองค์กรนี้ โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ร้อยละ 4.43 รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ร้อยละ 4.29 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ย อยู่ที่ร้อยละ 3.79

ดังนั้นสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความผูกพันต่อองค์กรในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ เป็นการรวมกันของสองปัจจัยทั้งปัจจัยค้ำจุน เช่น นโยบายและการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานและปัจจัยจูงใจเช่น ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือทำให้พนักงานรู้สึกถึงความผูกพันต่อองค์กร

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร

	เพศ	อายุ	การศึกษา	อายุงาน	รายได้	ตำแหน่ง	ความ ผูกพัน
เพศ Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.243* .030	.228* .042	.345** .001	.377** .001	-.135 .234	.229* .041

ตารางที่ 4.9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยบุคคลกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

	เพศ	อายุ	การศึกษา	อายุงาน	รายได้	ตำแหน่ง	ความผูกพัน
อายุ Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.243* .030	1	-.320** .004	.798** .000	.451** .000	.393** .000	-.022 .846
การศึกษา Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.228* .042	-.320** .004	1	-.102 .369	.313** .005	-.285* .010	-.001 .990
เวลา Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.354** .001	.798** .000	-.102 .369	1	.710** .000	.292** .009	.088 .438
รายได้ Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.377** .001	.451** .000	.313** .005	.710** .000	1	-.020 .859	.096 .398
ตำแหน่ง Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.135 .234	.393** .000	-.285* .010	.292** .009	-.020 .859	1	-.002 .987
ความผูกพัน Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.229* .041	-.022 .846	-.001 .990	.088 .438	.096 .398	-.002 .987	1

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.9 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับความสัมพันธ์ของแต่ละปัจจัย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไป กับ ข้อความความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร โดยใช้ วิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation)

ตัวแปรอิสระประกอบด้วย H1 : เพศ H2 : อายุ H3 : ระดับการศึกษา H4 : ระยะเวลาการทำงาน H5 : รายได้ต่อเดือน H6 : ตำแหน่งงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสัมพันธ์กับกับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันขององค์กร เมื่อพิจารณาจากตัวแปรพบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ ต่อความผูกพันต่อองค์กร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.041 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.229 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและทิศทางเดียวกัน

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.846 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) -0.022 ไม่มีความสัมพันธ์กันและทิศทางตรงกันข้าม

ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.990 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) -0.011 ไม่มีความสัมพันธ์กันและทิศทางตรงกันข้าม

อายุงานในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.438 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.088 ไม่มีความสัมพันธ์กันและทิศทางเดียวกัน

รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.398 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.096 ไม่มีความสัมพันธ์กันและทิศทางเดียวกัน

ตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.987 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) -0.002 ไม่มีความสัมพันธ์กันและทิศทางตรงกันข้าม

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร

		ท่านปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา	ปริมาณในความสำเร็จมีความเหมาะสม	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้	มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	งานที่ส่งมอบมีความรู้และความสามารถ	ความผูกพันต่อองค์กร
ท่านปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.508* *.000	.462** .000	.615** .000	.507** .000	.420** .000	.255* .022	.369** .001	.488** .000	.658** .000
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.508** .000	1	.508** .000	.592** .000	.417** .000	.368** .001	.364** .001	.384** .000	.380** .001	.532** .000
ปริมาณในความสำเร็จมีความเหมาะสม	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.462** .000	.580** .000	1	.695** .000	.372** .001	.450** .000	.351** .001	.380** .001	.390** .000	.513** .000
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.615** .000	.592** .000	.695** .000	1	.467** .000	.364** .001	.235* .036	.304** .006	.416** .000	.478** .000

ตารางที่ 4.10 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

		ท่านปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลา	ปริมาณในควมรับผิดชอบมีความเหมาะสม	สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้	มีโอกาสเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่	ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	งานที่ส่งเสริมการพัฒนาความรู้และความสามารถ	ความผูกพันต่อองค์กร
มีโอกาสนเสนอความคิดเห็นในการทำงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.507** .000	.417** .000	.372** .001	.467** .000	1 .000	.516** .000	.449** .000	.497** .000	.416** .000	.676** .000
มีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.420** .000	.368** .001	.450** .000	.364** .001	.516** .000	1 .000	.431** .000	.471** .000	.596** .000	.682** .000
ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.255* .022	.364* .001	.351** .001	.235* .036	.449** .000	.431** .000	1 .000	.724** .000	.448** .000	.550** .000
ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.369** .001	.384** .000	.380** .001	.304** .006	.497** .000	.471** .000	.724** .000	1 .000	.464** .000	.623** .000
งานที่ส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความสามารถ	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.488** .000	.380** .001	.380** .001	.416** .000	.416** .000	.596** .000	.448** .000	.464** .000	1 .000	.577** .000
ความผูกพันต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.658** .000	.532** .000	.513** .000	.478** .000	.676** .000	.682** .000	.550** .000	.623** .000	.577** .000	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.10 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.01 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้าน การปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนดมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.658 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลามีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.532 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.513 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้อย่างดี มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.478 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและทิศทางเดียวกัน

ด้าน การมีโอกาสเสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.676 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน การมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.682 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน การได้รับการยกย่องชมเชยจากหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.550 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.623 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน งานที่ได้รับมอบหมายส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.577 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 4. 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่างๆกับความผูกพันต่อองค์กร

		นโยบาย การบริหารงาน ขององค์กรมี ความชัดเจน	กฎ ระเบียบ ของ องค์กร มีความ เป็น ธรรม	ผู้บังคับ บัญชามี ส่วนร่วม ในการให้ คำปรึกษา แนะนำ	ผู้บังคับ บัญชา รับฟัง ความ คิดเห็น	ผู้บังคับ บัญชา ปกครอง ด้วยความ ยุติธรรม	หน่วย งานมี อุปกรณ์ เครื่องใช้ เพียงพอ ในการ ทำงาน	สถานที่ ทำงานมี การแบ่ง สัดส่วน เหมาะสม	สถานที่ ทำงานมี สภาพแ ดล้อม เหมาะสม	รายได้ที่ ได้รับมี ความ เหมาะ ความกับ ปริมาณ งาน	ค่าตอบแทน พิเศษ เป็น แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร
นโยบายการ บริหารงาน ขององค์กรมี ความชัดเจน	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	1	.564** .000	.444** .000	.354** .001	.352** .001	.314** .005	.367** .001	.357** .001	.448** .000	.346** .002	.546** .000
กฎ ระเบียบ ขององค์กรมี ความเป็น ธรรม	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.564** .000	1	.715** .000	.520** .000	.559** .000	.475** .000	.462** .000	.360** .001	.294** .008	.166 .141	.681** .000
ผู้บังคับ บัญชามีส่วน ร่วมในการ ให้คำปรึกษา แนะนำ	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.444** .000	.715** .000	1	.666** .000	.733** .000	.426** .000	.393** .000	.278** .012	.141 .211	.172 .126	.752** .000
ผู้บังคับ บัญชา รับ ฟังความ คิดเห็น	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.354** .001	.520** .000	.666** .000	1	.830** .000	.382** .000	.395** .000	.351** .001	.221* 0.49	.161 .153	.625** .000
ผู้บังคับ บัญชา ปกครอง ด้วยความ ยุติธรรม	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.352** .001	.559** .000	.733** .000	.830** .000	1	.396** .000	.480** .000	.340** .002	.207 .066	.100 .378	.742** .000
หน่วย งานมี อุปกรณ์ เครื่องใช้ เพียงพอใน การทำงาน	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.314** .005	.475** .000	.426** .000	.382** .000	.396** .000	1	.807** .000	.644** .000	.507* .000	.319** .004	.438** .000
สถานที่ ทำงานมีการ แบ่งสัดส่วน เหมาะสม	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.367** .001	.462** .000	.393** .000	.395** .000	.408** .000	.807** .000	1	.807** .000	.432** .000	.238* .033	.377** .001

ตารางที่ 4. 11 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กร (ต่อ)

		นโยบาย การบริหารงานของ องค์กรมีความ ชัดเจน	กฎ ระเบียบ ของ องค์กร มีความ เป็น ธรรม	ผู้บังคับ บัญชามี ส่วนร่วม ในการให้ คำปรึกษา แนะนำ	ผู้บังคับ บัญชา รับฟัง ความ คิดเห็น	ผู้บังคับ บัญชา ปกครอง ด้วยความ ยุติธรรม	หน่วย งานมี อุปกรณ์ เครื่องใช้ เพียงพอ ในการ ทำงาน	สถานที่ ทำงานมี การแบ่ง สัดส่วน เหมาะสม	สถานที่ ทำงานมี สภาพแ ดล้อม เหมาะสม	รายได้ที่ ได้รับมี ความ เหมาะ ความกับ ปริมาณ งาน	ค่าตอบแทน พิเศษ เป็น แรงจูงใจ ในการ ทำงาน	ความ ผูกพัน ต่อ องค์กร
สถานที่ ทำงานมี สภาพแ ดล้อม เหมาะสม	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.357** .001	.360** .001	.278* .012	.351** .001	.340** .002	.644** .000	.807** .000	1 .411**	.218 .052	.283* .011	
รายได้ที่ ได้รับมีความ เหมาะสม กับปริมาณ งาน	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.448** .000	.294** .008	.141 .211	.221* .049	.207 .066	.507** .000	.432** .000	1 .411**	.451** .000	.421** .000	
ค่าตอบแทน พิเศษเป็น แรงจูงใจใน การทำงาน	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.346** .002	.166 .141	.172 .126	.161 .153	.100 .378	.319** .004	.238* .033	.218 .052	1 .451**	.232* .038	
ความผูกพัน ต่อองค์กร	Pearson Correlation Sig (2-tailed)	.546** .000	.681** .000	.752** .000	.625** .000	.742** .000	.438** .000	.377** .001	.283* .011	.421** .000	.232* .038	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4.11 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยคำจูนในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ซึ่งมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำถึงระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้าน นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.546 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับมีความเป็นธรรมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.681 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำในการทำงาน มีความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.752 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน

ด้าน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.625 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและทิศทางเดียวกัน

ด้าน ผู้บังคับบัญชาปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.742 มีความสัมพันธ์ในระดับสูงและทิศทางเดียวกัน

ด้าน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.438 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและทิศทางเดียวกัน

ด้าน สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.377 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและทิศทางเดียวกัน

ด้าน สถานที่ในการทำงานมีลักษณะแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.011 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.283 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและทิศทางเดียวกัน

ด้าน รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.421 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและทิศทางเดียวกัน

ด้าน ค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.038 มีค่าสัมประสิทธิ์ (r) 0.232 มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำมากและทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียด ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ทำการสรุปการวิจัยซึ่งสามารถตอบคำถามการวิจัยที่กำหนด โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิจัยพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของบุคลากรในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 70.00 เพศชายร้อยละ 27.50 และเพศทางเลือก ร้อยละ 2.50 บุคลากรส่วนใหญ่มีช่วงอายุระหว่าง 35 - 47 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.30 ระดับการศึกษาของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 63.70 อายุการทำงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงาน 2 - 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรมีรายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 บุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 31.3

จากการวิเคราะห์ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์และส่งผลกระทบกับความผูกพันต่อองค์กร และระดับแรงจูงใจในการทำงานก็ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจ และด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านวิธีการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านชีวิตความเป็นส่วนตัว และด้านความมั่นคงในการทำงาน โดยปัจจัยค่าจูงที่ส่งผลสอดคล้องกับสมมติฐานมากที่สุด 2 ลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ อีกทั้งด้านความผูกพัน บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรต่อองค์กร

ในเรื่องความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรและได้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มศักยภาพ

5.1.2 สรุปผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นให้บุคลากรในการแสดงพฤติกรรมหรือการกระทำในการปฏิบัติงานนั้น ๆ สามารถทำให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่น เต็มใจในการทำงาน ตั้งใจในการทำงานและเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานทำงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย นั่นคือปัจจัยจูงใจ ที่ช่วยกระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุนหมายถึงปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 4.30 และรองลงมาคือ สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 4.28 ซึ่งจากทฤษฎีของ Herzberg ที่กล่าวมาข้างต้น ผลการวิจัยที่ออกมาจะตรงกับปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ เป็นปัจจัยที่สร้างทัศนคติบวกให้เกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น เรื่องความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน จะเห็นได้ว่าค่าเฉลี่ยที่มากที่สุดสองลำดับนั้นล้วนเกิดจากตัวบุคคลที่เป็นผู้ปฏิบัติงานและเป็นเรื่องเกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

และแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.34 จากทฤษฎีจะสามารถระบุได้ว่า สถานที่ทำงานมีการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนอย่างเหมาะสม ถือเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) อย่างหนึ่ง ซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ได้จูงใจผู้ทำงานโดยตรงแต่ถ้าหากไม่มีก็อาจทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานไม่พึงพอใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยค้ำจุนก็ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงาน

และจากการทดสอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักอัยการในพื้นที่จังหวัดอยุธยา โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติที่ 0.01 และมีความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ซึ่งปัจจัยจูงใจสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ คือ การปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่กำหนด, การปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด, ปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสม, มีความสามารถในการแก้ปัญหาเฉพาะหน้า, มีโอกาสได้เสนอความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน, การมีอิสระในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย, การได้รับคำยกย่องชมเชย

จากหัวหน้าหรือหน่วยงาน, การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน, งานที่ได้รับผิดชอบส่งผลต่อการพัฒนาตนเองให้ด้านทักษะ ความรู้และความสามารถ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้นำมาทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และพบว่าทุกปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งปัจจัยจูงใจนั้นจะช่วยกระตุ้นการทำงานและสร้างทัศนคติให้กับผู้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลโดยตรงในการปฏิบัติงานในด้านความพึงพอใจและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้นและยังทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น หากองค์กรสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยปัจจัยจูงใจซึ่งส่งผลโดยตรงกับการปฏิบัติงาน

และจากการทดสอบวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับความผูกพันขององค์กรของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดอุตรดิตถ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) พบว่าปัจจัยคำจูงในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ค่าสถิติที่ 0.01 และ 0.05

และปัจจัยคำจูงสามารถแบ่งออกได้ดังนี้ นโยบายการบริหารงานขององค์กรมีความชัดเจน, กฎ ระเบียบขององค์กรมีความเป็นธรรม, ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้คำปรึกษาแนะนำ, ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา, ผู้บังคับบัญชาปกครองด้วยความเท่าเทียมและยุติธรรม, หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ที่เพียงพอในการทำงาน, สถานที่ทำงานมีการแบ่งสัดส่วนที่เหมาะสม, สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมเหมาะสม, รายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน, ค่าตอบแทนพิเศษเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งปัจจัยคำจูงทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ได้นำมาทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แล้วพบว่ามีความสัมพันธ์กับการผูกพันต่อองค์กร ซึ่งปัจจัยคำจูงหมายถึงปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเช่น นโยบายการบริหารขององค์กร การบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ฯลฯ ก็ล้วนแต่ส่งเสริมความผูกพันภายในองค์กรทั้งสิ้น

แรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยสองปัจจัย จากทฤษฎีของ Herzberg จะเห็นได้ว่าในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำตัวอย่างของปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงที่เกี่ยวข้องในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการ เพื่อให้เห็นว่าปัจจัยทั้งสองปัจจัยนั้นควรเสริมสร้างกันไป องค์กรไม่ควรส่งเสริมเพียงปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งในการสร้างแรงจูงใจและความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร

5.1.3 สรุปผลการวิจัยเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรภายในองค์กร เกิดความยึดมั่นผูกพัน การยอมรับค่านิยมในการทำงานขององค์กร การมีส่วนร่วมและรู้สึกถึงความเป็นอันหนึ่งอันเดียวขององค์กร

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 พบว่าความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาควิชาที่ทำงานกับองค์กรนี้ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 4.43 และรองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 4.29 จากทฤษฎีของ Allen & Meyer

จะสามารถระบุได้ว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง 80 คน ค่อนข้างมีความผูกพันต่อองค์กร ทั้งสามด้าน เนื่องจากค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด สองลำดับ คือ ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กร และปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เห็นได้ว่าเป็นความผูกพันทางจิตใจ (Affective Commitment) คือรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

และความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปริมาณงานที่รับผิดชอบในปัจจุบันมีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ร้อยละ 3.79 สามารถวิเคราะห์ได้ว่า ภาระงานที่รับผิดชอบไม่มีความเหมาะสมนั้น ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญตา พระธาตุ¹ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2554 จากการศึกษาพบว่าระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ความผูกพันด้านความรู้สึกอยู่ในระดับสูง ความผูกพันต่อเนื้อและความผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งวิจัยดังกล่าวได้มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทำให้รู้สึกผูกพันต่อองค์กรและเพื่อนร่วมงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญพร สุวรรณคาม² ศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง จากการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันพยากรณ์กับความผูกพันต่อองค์กร องค์กรจึงควรให้ความสำคัญ และกำหนดนโยบายในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้ชัดเจน เพื่อสร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานต่อองค์กร หน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน ฯลฯ เพื่อให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงานและเกิดความพึงพอใจในงานแล้วก็จะส่งผลต่อความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร และเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้พนักงานคงอยู่กับองค์กรต่อไป

¹ ขวัญตา พระธาตุ, “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา ปี พ.ศ. 2554,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554), 1.

² ธัญพร สุวรรณคาม, “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง,” (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559), 1.

5.2 ประเด็นการวิจัยที่เป็นข้อค้นพบเฉพาะที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้

จากการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบดังต่อไปนี้

จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรธุรการในสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า มีจำนวนเพศหญิง มากกว่าเพศชาย และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีอายุช่วงระหว่าง 35 - 47 ปี ซึ่งเป็นช่วงวัยทำงานกลางคน ระดับการศึกษาของบุคลากรเกินกว่าครึ่งหนึ่งจบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุงานของบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ที่ 2 - 5 ปี จำนวน 27 คน และอายุงานอยู่ที่ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 23 คน เป็นลำดับรองลงมา ซึ่งจากข้อสังเกตจะพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ แบ่งเป็น 2 ช่วง คือช่วงที่เพิ่งได้รับการบรรจุและบางส่วนโอนย้ายมาจากหน่วยงานอื่น และอีกส่วนเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาอันแล้ว แสดงให้เห็นว่าบุคลากรโดยภาพรวมส่วนใหญ่มีระยะในช่วงอายุการทำงานที่ห่างกันมาก

จึงจำเป็นที่จะต้องส่งเสริมบุคลากรกลุ่มนี้ที่เพิ่งเริ่มเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นฟันเฟืองสำคัญในการปฏิบัติงานขององค์กรต่อไปในอนาคต รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรส่วนใหญ่ คือ 20,001 - 30,000 บาท ซึ่งจากข้อสังเกตจะพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ของสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับแรก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรที่เพิ่มเริ่มบรรจุใหม่ อายุงานยังไม่มากนัก ประสบการณ์การทำงานยังมีน้อย จึงมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพราะมุ่งหวังเก็บเกี่ยวประสบการณ์ในการทำงาน ดังนั้น บุคลากรดังกล่าวก็จะมี ความทุ่มเทในการทำงาน และมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบไปด้วย สำนักงานอัยการภาค 1 สำนักงานคดีแรงงานภาค 1 สำนักงานคดีศาลสูงภาค 1 สำนักงานอัยการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานอัยการคดีศาลแขวงพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพระนครศรีอยุธยา หน่วยงานทั้งหมดทั้ง 7 สำนักงาน เป็นลักษณะงานสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ เป็นฝ่ายจัดทำยุทธศาสตร์ และกำหนดตัวชี้วัดบริหารจัดการคน งาน เงิน และยังมีบทบาทเป็นศูนย์กลางในการติดต่อประสานงาน ระหว่างประชาชน และหน่วยงานภายในสำนักงานอัยการในส่วนกลาง และต่างจังหวัด มีหน้าที่ให้คำปรึกษาประชาชนและ ช่วยเหลือพนักงานอัยการในงานด้านคดีและเอกสารอื่นๆ และประสานส่งต่อเรื่องให้กับส่วนกลาง ลักษณะงานจึงเป็นการประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องมีลักษณะเป็นงานวิชาการ มีความเป็นกลาง และเป็นธรรมในการดำเนินการพิจารณาคดี อีกทั้งสำนักงานอัยการสูงสุดมีภาพลักษณ์องค์กรที่ดี เป็นหน่วยงานที่ดูแลคดีให้กับหน่วยงานภาครัฐ และช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่

ประชาชนโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย ส่งผลให้บุคคลภายนอกมององค์กรในแง่ที่ดี แต่ประเด็นที่อยากให้พิจารณาของทางสำนักงานอัยการภาค 1 คือการให้ความสำคัญแก่เจ้าหน้าที่ธุรการให้เท่าเทียมกับข้าราชการอัยการ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการ ที่ทุ่มเททำงานให้กับองค์กรด้วยความจงรักภักดี

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติงาน พบว่าทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ คือ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ดังต่อไปนี้

องค์กรควรมีการสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ควรสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ซึ่งในการอบรมควรจัดให้มีการอบรมในหลายๆ ด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านบัญชี ด้านบริหารงานบุคคล ด้านพัสดุ ด้านการเงิน เป็นต้น เพราะสำนักงานอัยการเป็นหน่วยงานที่ต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน อีกทั้งถือเป็นการส่งเสริมอย่างจริงจังเพื่อที่จะนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับมาปรับใช้หรืออาจแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ในยามวิกฤตรวมทั้งประยุกต์ใช้ในงานขององค์กร เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

องค์กรควรมีเกณฑ์การพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ที่เป็นมาตรฐานชัดเจน สามารถวัดประสิทธิภาพงานของแต่ละบุคคลได้จริง เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่งผลที่ดีต่อประสิทธิภาพของงานมากขึ้น ถึงแม้ว่าในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน จะพิจารณาจาก KPI ของงาน แต่การประเมินเป็นผลที่ไม่สามารถวัดความสามารถของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือนได้อย่างเป็นธรรม

องค์กรควรศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นความสำคัญในเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานและมองว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อผลงาน และส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรเน้นส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาและวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร เพื่อที่จะได้ทราบว่า มีปัจจัยใดบ้างที่จะมีส่วนช่วยในการผลักดันให้เจ้าหน้าที่ที่มีความรักและผูกพันต่อองค์กรมาก
2. ควรมีการเพิ่มตัวแปรบางตัวที่น่าจะมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ในเรื่องความสมดุลชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อีกทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร
3. ผู้ที่สนใจในการทำวิจัยครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg ในหน่วยงานอื่นๆ ที่เป็นหน่วยงานราชการอื่นๆ รวมถึงหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ และองค์กรทั่วไป เพื่อจะได้ข้อมูลที่กว้างขวางหรือหลากหลายขึ้น เนื่องจากข้อมูลและปัจจัยในการศึกษาอาจมีความแตกต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กร
4. ในการทำวิจัยในอนาคตอาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่นๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่องนั้นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียด และมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวมเกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความหลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

5.4 ข้อจำกัดงานวิจัย

เนื่องจากผู้วิจัยมีข้อจำกัดในการเข้าถึงข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้บริหารและบุคลากร จึงเป็นข้อจำกัดในการอธิบาย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความผูกพันขององค์กรในบางมิติ

รายการอ้างอิง

หนังสือและบทความในหนังสือ

สุรางค์ โค้วตระกูล. *จิตวิทยาการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : บริษัทด้านสุขธา การพิมพ์ จำกัด, 2545.

วิทยานิพนธ์

คณนาถ คชะนะนา. “แรงจูงใจในการทำงานของปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี ปี พ.ศ. 2549.” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.

ขวัญตา พระธาตุ. “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการพื้นที่จังหวัดสงขลา.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2554.

ณฤกร พรพิพิธ. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเหมาแรงงานภายนอก (Outsourcing) ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).” ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2556.

ศิริวิชญ์ เวชกิจ. “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของกองช่างองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา.” โครงการงานสาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, 2556.

วรรณวิมล นาคทอง. “นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานจ้างเหมาธุรการ (Outsourcing) : กรณีศึกษา ธนาคารอาคารสงเคราะห์.” สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2553.

ธัญพร สุวรรณคาม. “ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง.” วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2559.

นวะรัตน์ พึ่งโพธิ์สภ. “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหาร ส่วนจังหวัดชลบุรี.” วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม และสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2552

นลพรรณ บุญฤทธิ์. “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ธนารักษ์ พัฒนาสินทรัพย์ จำกัด.” งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาวิทยาการจัดการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา 2558.

เสาวรส คุณาปัญญา. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง.” สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สาขาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2552.



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาววรินทร์ วรรณอารีย์
วันเดือนปีเกิด	11 พฤษภาคม พ.ศ.2528
ตำแหน่ง	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการภาค 1
ประสบการณ์ทำงาน	ปัจจุบัน : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สำนักงานอัยการภาค 1 กรกฎาคม 2560 - มีนาคม 2562 : นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ สำนักงานคดีค้ามนุษย์ เมษายน 2559 - มิถุนายน 2560 : นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ สถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชน จังหวัดปทุมธานี

