

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1^{*}

MOTIVATION FOR WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE PROSECUTOR REGION 1

ดวงรัตน์ ฤทธิ์ขจร, แสงจิตต์ ไต้แสง

Duangrat Ritkhajorn, Sangjit Taisang

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author E-mail: Joyd2008@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และ 4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 212 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยการทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว หาความสัมพันธ์โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน และวิเคราะห์ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2. บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ที่ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน แตกต่างต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 แตกต่างกัน 3. ความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง และ 4. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ได้แก่ องค์กรควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน วางแผนระบบการทำงานให้เป็นระบบ จัดบ้านพักสวัสดิการให้กับบุคลากรทุกจังหวัด จัดฝึกอบรม สนับสนุน

^{*}Received September 10, 2023; Revised September 25, 2023; Accepted September 27, 2023

คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อบุคลากร และควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อม
มิตรภาพทั้งในระดับหน่วยงานย่อย และหน่วยงานระดับภาค เพื่อเป็นแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; สำนักงานอัยการภาค 1

Abstract

The objectives of this research article were as follows: 1. To study the level of commitment to the organisation and the level of motivation to work. 2. To compare the motivation to work, classified by type of personnel and working length; 3. To study the relationship between organisational commitment and work motivation, and 4. To study guidelines for developing work motivation of personnel under the Office of the Prosecutor Region 1. The tools used for quantitative research were a questionnaire and Data collected from 212 samples. Frequencies, percentages, means, and standard deviations analysed data. Test the hypothesis by using the F-value test. One-way analysis of variance was used to find relationships using the correlation coefficient. For qualitative research, data were collected by in-depth interviews with 11 key informants and analysed using content and context analysis techniques.

The research results found that: 1. The overall level of commitment to the organisation and motivation for personnel work under the Prosecutor's Office Region 1 was high. 2. Personnel under the Office of the Prosecutor Region 1 with different duration of work, had different opinions on the motivation for the performance of personnel under the Prosecutor's Office Region 1. 3. Organizational commitment and the motivation for the work performance of the personnel under the Prosecutor's Office Region 1 were by overall related at a moderate level. and 4. Guidelines for developing work motivation of personnel under the Office of the Prosecutor Region 1 were: The organisation should prepare the work manual, plan the work system systematically, provide welfare housing for personnel in every province, provide training and computer support for operations to be sufficient for

personnel, and there should be activities to build friendships at both the sub-unit levels. And regional agencies for the work. Incentives.

Keywords: Motivation; Operations; Prosecutor's Office Region 1

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ หรือ คน เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำหรับการปฏิบัติงานภายในองค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สิริพัตร พรหมหมณี, 2558) สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow และทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มียุทธผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และสมควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้างที่ได้รับตามปกติ โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อได้รับการตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป (วรรณ อารวรรณ์, 2557)

ปัจจุบันหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีบุคลากรยื่นคำร้องขอย้ายไปรับราชการยังสำนักงานอัยการแห่งอื่นในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก มีลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างเหมาลาออกจากราชการ เนื่องจากสอบบรรจุเข้ารับราชการ ต้องการหาประสบการณ์ใหม่ ๆ ในการทำงาน หรือได้งานใหม่ที่ให้ค่าตอบแทนมากขึ้น ส่งผลให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีจำนวนน้อยลง ซึ่งลักษณะงานของธุรการแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1. งานเกี่ยวกับสารบบคดี
2. งานธุรการทั่วไป

ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามเวลาที่กำหนด เมื่อบุคลากรมีจำนวนจำกัด ส่งผลให้ปฏิบัติงานไม่ตรงตามสายงาน ปริมาณงานมีจำนวนมากเพิ่มขึ้นทุกปี งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 มีมากขึ้นตามไปด้วย ทำให้การปฏิบัติงานราชการ ขาดความต่อเนื่อง และการทำงานล่าช้าเนื่องจากต้องมีการสอนงานให้กับบุคลากรที่ย้ายมาใหม่ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจและความผูกพันในการปฏิบัติงาน

จากความเป็นมาและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 เพื่อจะนำ

ผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล มุ่งเน้นการบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับระดับความผูกพันต่อองค์กรและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1
4. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

วิธีดำเนินการวิจัย

1. รูปแบบของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ และการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 1 จำนวนประชากรทั้งหมด 450 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2565)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จำนวน 212 คน คำนวณโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1976) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อน .05

2.3 การวิจัยเชิงคุณภาพ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 คน เลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญแบบเจาะจง โดยแบ่งเป็นอัยการ (ผู้บริหาร) ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ และตัวแทนผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานอัยการในเขตพื้นที่จังหวัดอ่างทอง (สังกัดสำนักงานอัยการภาค 1)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นแบบตรวจสอบรายการ ความคิดเห็นเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้แบบสอบถามมีคุณภาพ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบความเที่ยงตรง โดยพิจารณาจากดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม และวัตถุประสงค์ (Item objective congruency index : IOC) พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และการทดสอบความเชื่อมั่น โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีของครอนบาค ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.95 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้อย่างเหมาะสม

3.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจัดเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จำนวน 212 คน โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามสแกนคิวอาร์โค้ดผ่านโทรศัพท์มือถือ เพื่อเข้าไปดำเนินการตอบแบบสอบถามออนไลน์ ผู้วิจัยให้เวลาผู้ตอบแบบสอบถาม 10 วันทำการ

4.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การวิจัยเชิงปริมาณ ใช้สถิติพรรณนาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่และร้อยละ อธิบายระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานสำหรับทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบค่าเอฟ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างก็จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างเป็นสำคัญน้อยที่สุด และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อหาความสัมพันธ์

5.2 การวิจัยเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกมาวิเคราะห์โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อัยการภาค 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยภาพรวม

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์กร	4.12	.557	มากที่สุด
2. ความเต็มใจทุ่มเท ความพยายามเพื่อองค์กร	4.27	.517	มาก
3. ความเชื่อมั่น การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร	4.22	.489	มากที่สุด
4. ความจงรักภักดีต่อองค์กร	4.08	.482	มาก
5. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร	4.01	.515	มาก
โดยรวม	4.14	.512	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ
ภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = .512) และเมื่อพิจารณาเป็นราย
ด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ความเต็มใจทุ่มเท ความ
พยายามเพื่อองค์กร ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = .489) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่น การยอมรับ
เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = .557) ความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก
ในองค์กร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = .517) ความจงรักภักดีต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .482)
และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = .515) ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานอัยการภาค 1

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยภาพรวม

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน อัยการภาค 1	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จ	4.08	.411	มาก
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.81	.735	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า	3.87	.596	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	.660	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.92	.550	มาก
โดยรวม	3.87	.590	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .590) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = .411) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = .550) ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = .596) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = .735) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = .660) ตามลำดับ

3. ผลการการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 จำแนกตามประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ตารางที่ 3 สรุปผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยจำแนกตามประเภทบุคลากร และระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล	F-test	Sig.	ระดับ	
			ยอมรับ	ปฏิเสธ
1. ประเภทบุคลากร	42.472	0.000*	✓	
2. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	7.392	0.000*	✓	

จากตารางที่ 3 ผลการการเปรียบเทียบ พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ที่ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 แตกต่างกัน

3.1 ประเภทบุคลากรต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า ข้าราชการธุรการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้ามากกว่าลูกจ้างประจำ และมากกว่าจ้างเหมาบริการ

3.2 ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ด้านความสำเร็จ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงได้เปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD (Fisher's Least Significant Difference) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จ มากกว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11 – 15 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความก้าวหน้า

และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5 -10 ปี มากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 11-15 ปี และมากกว่าระยะเวลาการปฏิบัติงาน 16 ปีขึ้นไป

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

ตารางที่ 4 สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

ภาพรวม		ความผูกพันต่อองค์กร
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1	Pearson Correlation	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. แนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1

ด้านที่ 1 ด้านความสำเร็จ องค์กรควรจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน ควรมีการวางแผน กำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบ เป็นขั้นตอนชัดเจน มอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด ทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอน ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร

ด้านที่ 2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ องค์กรควรจัดบ้านพักสวัสดิการให้กับบุคลากรที่โยกย้ายและบรรจุใหม่ทุกจังหวัด รวมทั้งปรับปรุงบ้านพักสวัสดิการที่มีอยู่แล้วให้มีความปลอดภัย เพื่อเป็นการลดค่าครองชีพและให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ด้านที่ 3 ด้านความก้าวหน้า องค์กรควรส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น จัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงานอาชีพทั้งภายในองค์กรและร่วมกับหน่วยงานอื่น สนับสนุนทุนการศึกษาต่อ ในสาขาเฉพาะที่องค์กรขาดแคลนหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้

ด้านที่ 4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนคอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานให้เพียงพอต่อบุคลากร และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

ทำงาน พัฒนารูปแบบการให้บริการให้มีความทันสมัย มีความหลากหลาย เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน

ด้านที่ 5 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมเชื่อม มิตรภาพ ความสัมพันธ์อันดีทั้งในระดับหน่วยงานย่อย และหน่วยงานระดับภาค เช่น กีฬา กีฬา กิจกรรมวันสำคัญขององค์กร จัดประชุมร่วมกันในทีม จัดสัมมนา และจัดพื้นที่ภายใน สำนักงานเพื่อสร้างมุมผ่อนคลายร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

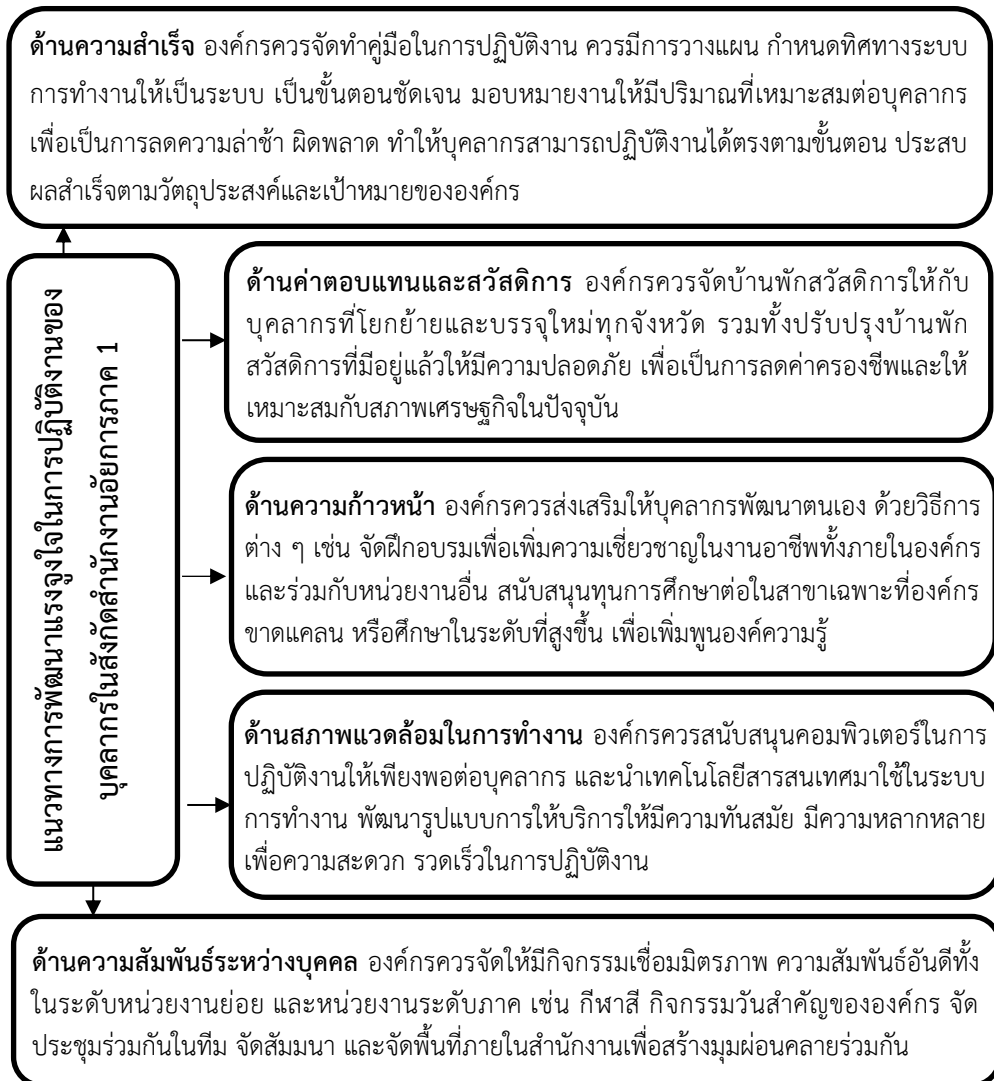
1. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของศิริวรรณ บัวโชติ และกัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์ (2565) เรื่อง ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อ สำนักงานอัยการภาค 6 พบว่า ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการ ภาค 6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกขององค์กร รองลงมา คือ การยอมรับ เป้าหมาย นโยบายการบริหารขององค์กร และการทุ่มเทและพยายามในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของพิญาภรณ์ เต็งพานิชกุล (2558) เรื่อง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค พบว่า บุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักเขตบางแค มีความผูกพันต่อ องค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเต็มใจและทุ่มเท ในการทำงานเพื่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร และด้านความต้องการที่จะดำรงความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของจรี วรรณ เจริญกุล (2558) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า ข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินให้ความสำคัญกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้าน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ และยังสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของสิริพัตร พรหมมณี (2558) เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจใน การปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจาก มากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านที่ค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 1 จำแนกตามประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ที่ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 แตกต่างกันไป สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชร แยมชู (2563) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า พบว่า ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. แนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการ ภาค 1 สอดคล้องกับผลการวิจัยของณัฐพัฒน์ ชูระเวช (2563) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม พบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน ควรจัดคู่มือวิธีการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ด้านความก้าวหน้าในงาน ควรประเมินความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตามคุณภาพงานที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรมีการจัดประชุมหารือกันระหว่างทุกฝ่ายและร่วมมือกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรจัดหาที่พักอาศัยที่มีมาตรฐานให้แก่บุคลากรโดยคำนึงความปลอดภัย และเครื่องอำนวยความสะดวกที่จำเป็นอื่น ๆ จะทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้นและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของกมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) เรื่อง แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน องค์การควรส่งเสริมให้พนักงานได้เข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้มากขึ้นเพื่อนำมาพัฒนาองค์กรสืบต่อไป และควรส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน องค์การควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันระหว่างเพื่อนร่วมงานอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การควรจัดให้มีมุมพักผ่อนขณะเวลาพักจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการผ่อนคลายให้กับพนักงาน

องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ใน 5 ด้าน

ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในกิจกรรมและการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้บุคลากรในองค์กร เกิดความสัมพันธ์อันดีและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ใน 5 ด้าน ผู้บริหารควรจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกให้ถูกต้องตามลักษณะในการปฏิบัติงาน และคำนึงถึงความปลอดภัยเป็นหลักสำคัญ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

องค์กรควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาตนเองค้นหาความรู้ใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน และองค์กรควรมีแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐอย่างเหมาะสม และมีความต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาคอื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรศึกษาตัวแปรตามด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ควรนำผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ที่ได้ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 1 ให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จรี วรณาเจริญกุล. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.

- ณัฐพัฒน์ ชีวะเวช. (2563). แรงจูงใจกับความผูกพันในงานของข้าราชการเรือนจำกลางคลองเปรม (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิญาภรณ์ เต่งพานิชกุล. (2558). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม สำนักงานเขตบางแค (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.
- มณีนรัตน์ ทองอิน. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- วัชร แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริวรรณ บัวโชติ และ กัมปนาท วงษ์วัฒนพงษ์. (2565). ความผูกพันของข้าราชการธุรการที่มีต่อสำนักงานอัยการภาค 6. วารสารการพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้สมัยใหม่, 7(5), 140-152.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). ประวัติสำนักงาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ภารกิจและอำนาจหน้าที่ และโครงสร้างบุคลากร. สืบค้น 15 ธันวาคม 2565, จาก <https://www.ago.go.th/oagsite/>.
- สิริพัตร พรหมมณี. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง) นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- Herzberg, F. (1959) *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Yamane, T. (1976). *Statistic: An Introductory Analysis* (3rd Ed.). New York: Harper & Row.