

WORK MOTIVATION FACTORS THAT AFFECT ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL IN PHUKET PROVINCE

Kankanok NOOKONG^{1*} and Bundit WAIWONG¹

1 Faculty of Business Administration, Phuket Rajabhat University, Thailand; s6580191106@pkru.ac.th
(Corresponding Author) (K. N.); Bundit.v@pkru.ac.th (B. W.)

ARTICLE HISTORY

Received: 14 June 2024

Revised: 28 June 2024

Published: 12 July 2024

ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective is to study demographic factors, that affects the organizational commitment of the Attorney General's Office personnel in Phuket Province and to study Motivational factors affecting organizational commitment of personnel of the Attorney General's Office in Phuket Province. The population used in the research is administrative staff of the Attorney General's Office in Phuket Province, consisting of 7 offices, a total of 73 people. The results of the study found that Organizational engagement of personnel of the Attorney General's Office in Phuket Province Overall, it is at the highest level. The average value was 4.68. Overall work motivation was at the highest level. has an average of 4.60 The results of the hypothesis testing found that personal factors such as gender, age, and educational level Position type Period of work and income level The differences do not affect the organizational commitment of the Attorney General's Office personnel in Phuket Province. Statistically significant at 0.05 and different work motivations. Affecting the organizational commitment of personnel of the Attorney General's Office in Phuket Province. Statistically significant at 0.01.

Keywords: Personnel, Attorney General's Office, Work Motivation, Organizational Commitment

CITATION INFORMATION: Nookong, K. , & Waiwong, B. (2024). Work Motivation Factors that Affect Organizational Commitment of Personnel in the Office of the Attorney General in Phuket Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 3

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

กานต์กนก หนูคง^{1*} และ บัญชิต ไวว่อง¹

1 คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต; s6580191106@pkru.ac.th (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ) (กานต์กนก); Bundit.v@pkru.ac.th (บัญชิต)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต และเพื่อศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรปฏิบัติงานด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ประกอบด้วย 7 สำนักงาน จำนวนทั้งสิ้น 73 คน ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 แรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 ผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ: บุคลากร, สำนักงานอัยการสูงสุด, แรงจูงใจในการทำงาน, ความผูกพันในองค์กร

ข้อมูลอ้างอิง: กานต์กนก หนูคง และ บัญชิต ไวว่อง. (2567). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 2(7), 3

บทนำ

ปัจจุบัน การบริหารองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้บริหารองค์กรมุ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นหนึ่งในทรัพยากรทางการบริหารขององค์กร เนื่องจากการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้นั้น จำเป็นที่จะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน นับเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงานให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ทำให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในองค์กร มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในกิจกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นและภักดีต่อองค์กร (สมบัติ อาริยาศาล 2561)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 หมวด 13 องค์กรอัยการ มาตรา 248 องค์กรอัยการมีหน้าที่และอำนาจตามที่บัญญัติไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมาย พนักงานอัยการมีอิสระในการพิจารณาสั่งคดีและการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยรวดเร็ว เทียบธรรม และปราศจากอคติทั้งปวง และไม่ให้อำนาจเป็นคำสั่งทางปกครอง การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นขององค์กรอัยการให้มีความเป็นอิสระ โดยให้มีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นการเฉพาะตามความเหมาะสม (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย 2560) พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ.2553 มาตรา 6 กำหนดให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ข้าราชการอัยการ ได้แก่ ข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ 2) ข้าราชการตุลาการ ได้แก่ ข้าราชการผู้มีหน้าที่สนับสนุนงานของพนักงานอัยการ ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ 2553)

แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566 เป็นการกำหนดทิศทางของสำนักงานอัยการสูงสุด ระหว่างปี พ.ศ.2563 ถึง พ.ศ.2566 ได้ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับความคาดหวังและการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ทั้งยุทธศาสตร์ในระดับประเทศและระดับหน่วยงานเพื่อทำให้การพัฒนาประเทศเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อันจะทำให้ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งข้อมูลดังกล่าวทั้งหมดได้ถูกนำมาเป็นข้อมูลสำคัญในการวิเคราะห์และการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้มีประสิทธิภาพในทุกมิติ ซึ่งมุ่งเน้นการตอบโจทย์ให้ประชาชนและสังคม โดยสำนักงานอัยการสูงสุดมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่มีการเพิ่มศักยภาพบุคลากรให้มีขีดสมรรถนะสูง มีคุณธรรม จริยธรรมและมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี มีวัตถุประสงค์ของประเด็นยุทธศาสตร์: เพื่อเพิ่มศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีขีดสมรรถนะสูง และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมทางด้านกระบวนการ ยุติธรรมควบคู่ไปกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากร โดยมีเป้าประสงค์ บุคลากรเป็นมืออาชีพและมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (แผนยุทธศาสตร์ สำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ.2563-2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญต่อปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต เพื่อจะได้นำข้อมูลมาประกอบการวิเคราะห์ในกระบวนการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนนโยบายขององค์กรอันเป็นประโยชน์ในการวางแผนบริหารงาน บริหารคน และเป็นแนวในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเต็มใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อศึกษา ปัจจัยทางด้านประชากรศาสตร์ ที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต 2) เพื่อศึกษา ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ หมายถึง ระดับความต้องการและความพยายามที่จะกระทำภารกิจต่างๆ นั้นของแต่ละคน เป็นกระบวนการทางจิตที่รวมถึงการปลุกเร้าทางพฤติกรรม ทิศทางของพฤติกรรม และความคงอยู่ของพฤติกรรม โดยกระทำด้วยความเต็มใจเพื่อนำไปสู่เป้าหมาย เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) ให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดบุคลิกการเกิดแรงจูงใจภายใน แรงจูงใจนี้กระตุ้นให้เกิดการทำงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้ความต้องการทำงานสำเร็จเกิดความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคลากรประสบความสำเร็จ ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกทางบวกต่องาน และการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย 1) ความสำเร็จในการทำงาน การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ปฏิบัติงานเสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จ สามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน รู้สึกพอใจ ภูมิใจในงานที่ทำจนประสบความสำเร็จ และมีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานต่อไป 2) ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับความเชื่อถือและการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และสังคม หรือบุคคลอื่นๆ ให้เกิดความภาคภูมิใจ และมีผลในการกระตุ้นจูงใจที่จะทำงานให้ดีขึ้น 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความชัดเจนของ โครงสร้างงานและกระบวนการทำงานที่บุคลากรทำงานได้รับมอบหมาย 4) ความรับผิดชอบ การได้รับมอบหมายของ แต่ละบุคลากร โดยการมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทั้งนี้บุคลากรต้องได้รับความไว้วางใจมีอำนาจในการตัดสินใจดำเนินงานอย่างเต็มที่ 5) ความก้าวหน้าในงาน ความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้า ต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการทำงาน การศึกษาต่อ และ “ปัจจัยค้ำจุน” หรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคลากรให้ทำงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย 1) นโยบายการบริหารงาน การบริหารงานที่เป็นระบบ มีความชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้เพื่อบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการบริหารมีความยุติธรรม รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บังคับบัญชา 3) ค่าตอบแทนหรือเงินเดือน จำนวนเงินที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบมาตรฐานเงินเดือนของพนักงานมีความเหมาะสมและชัดเจน รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากองค์กร 4) สภาพการทำงาน สภาพทางกายภาพการทำงาน เช่น ความสะดวกสบายในการทำงาน สภาพทางกายภาพ เช่น แสง อากาศ ความพร้อมของอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน ทำเลที่ตั้งของสถานที่ทำงาน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สองปัจจัยนี้มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งผู้บริหารองค์กรควรพิจารณาเพื่อนำไปใช้ในการบริหารตนและบริหารงาน โดยงานวิจัยของ ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ การได้รับการยอมรับนับถือ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจภาพรวม อยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงานมากที่สุด ด้านปัจจัยค้ำจุน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับบุคลากรในองค์กรมากที่สุด

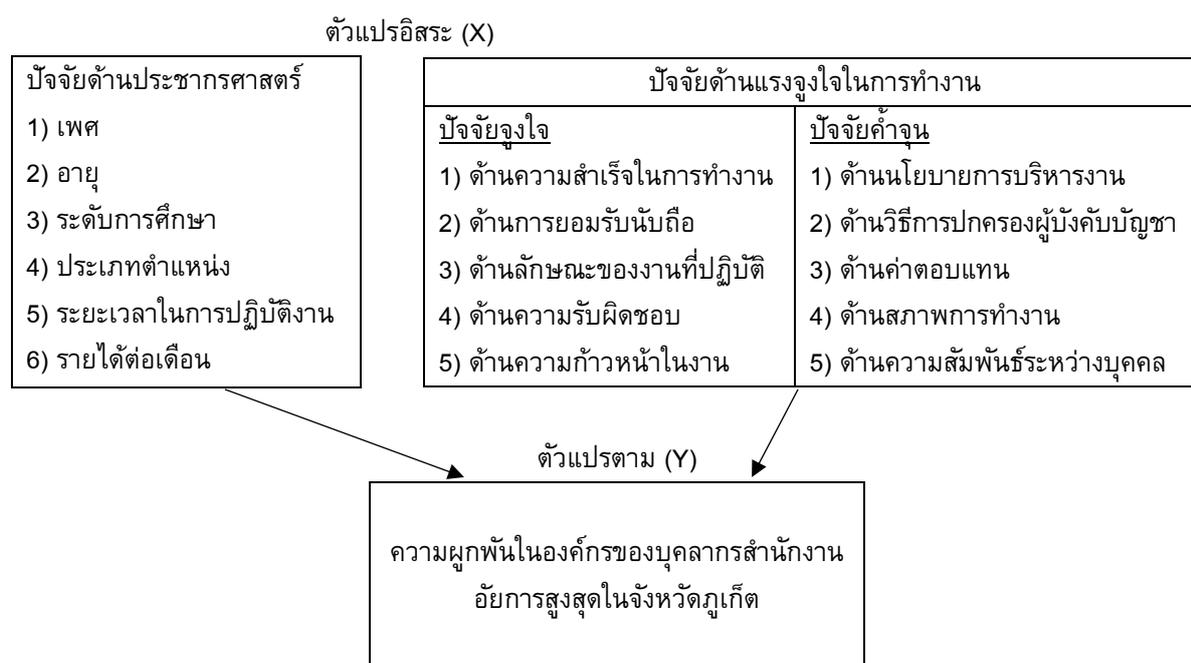
ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง เป็นความรู้สึกผูกพันที่มีระหว่างพนักงานกับองค์กร ซึ่งมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงระหว่างบุคคลแต่ละคนกับองค์กรเข้าด้วยกัน (Meyer & Allen, 1987) ได้แบ่งองค์ประกอบความผูกพันต่อองค์กร ออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานในความต้องการที่จะเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร และมีส่วนร่วมในองค์กร 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากการตระหนักถึงต้นทุนและสูญเสียผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการลาออกจากองค์กร ซึ่งหากทำงานกับองค์กรต่อไปจะได้รับประโยชน์มากกว่าการเสียประโยชน์ เช่น เงินเดือน สวัสดิการต่างๆ เป็นต้น

3) ด้านบรรทัดฐาน คือ ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ ภาวะผูกพัน ที่ถูกปลูกฝังมาว่า พวกเขาเป็นหนี้บุญคุณองค์กรทำให้ต้องอยู่ในองค์กรเพื่อเป็นการตอบแทน ซึ่งการอยู่ในองค์กรเป็นสิ่งที่ควรกระทำเพื่อความถูกต้องเหมาะสมในสังคม เช่น ความจงรักภักดีต่องานและองค์กร โดยงานวิจัยของ วรินทร์ วรธนาอารีย์ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรนี้ รองลงมาคือ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ เห็นได้ว่า เป็นความผูกพันทางด้านจิตใจ คือ ความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

สมมติฐานการวิจัย

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตแตกต่างกัน

2) ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตกรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานด้านธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต จำนวน 73 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale มี 5 ระดับ ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha ของ Cronbach's ได้ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.867 ซึ่งยอมรับได้ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการทดสอบสมมติฐาน ด้วยการ t-test แบบ Independent เพื่อทดสอบความแตกต่างกันของตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แบ่งได้ 2 กลุ่ม การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเรื่อง ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต สามารถสรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 38.4 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 ประเภทตำแหน่ง เป็นข้าราชการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 37 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในระดับ 20,001-30,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านวิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา ($\mu = 4.71, \sigma = 0.28$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ($\mu = 4.67, \sigma = 0.46$) ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\mu = 4.62, \sigma = 0.37$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\mu = 4.62, \sigma = 0.33$) ด้านนโยบายการบริหารงาน ($\mu = 4.61, \sigma = 0.31$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.60, \sigma = 0.28$) ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 4.58, \sigma = 0.35$) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 4.57, \sigma = 0.33$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.54, \sigma = 0.33$) และสุดท้ายคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.43, \sigma = 0.30$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.68, \sigma = 0.26$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารงาน ($b = .342, t = 2.677, \text{Sig.} = .000$) ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	0.105	.917
อายุ	F-test	0.897	.503
ระดับการศึกษา	F-test	0.735	.623
ประเภทตำแหน่ง	F-test	0.962	.458
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F-test	0.985	.443
รายได้ต่อเดือน	F-test	0.716	.638

* $p < .05$

ตารางที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต

แรงจูงใจในการทำงาน	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	1.237	.633		1.955	.055
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.096	.096	.109	.993	.325
ด้านการยอมรับนับถือ	.045	.092	.058	.489	.627
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.052	.092	.067	.562	.576
ด้านความรับผิดชอบ	.033	.104	.035	.315	.754
ด้านความก้าวหน้าในงาน	.073	.081	.105	.907	.368
ด้านนโยบายการบริหารงาน	.282	.102	.342	2.677	.000*
วิธีการปกครองผู้บังคับบัญชา	.083	.121	.088	.681	.499
ค่าตอบแทน	.032	.069	.570	.466	.643
สภาพการทำงาน	.103	.093	.139	1.107	.273
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.200	.103	.258	1.904	.057

R = .658, R² = .433, Adjusted R² = .342, SEEst = 0.2105, F = 4.742, Sig. = 0.000*

* p < .05

สรุปและอภิปรายผล

ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต เป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1) ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญภัทร นันทกิจทวี (2564) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ไม่ต่างกัน ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ จิณห์จุฑา นิ่มนวล (2561) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานกรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง พบว่า ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร แตกต่างกัน

2) จากผลการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ด้านนโยบายการบริหารงาน ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ต อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ว่า บุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตให้ความสำคัญกับด้านนโยบายการบริหารงาน องค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการกำหนดเป้าหมายของงาน และมีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่า นโยบายการบริหารงาน หมายถึง บุคลากรจะทำงานได้ปกติหากนโยบายขององค์กรชัดเจน การบริหารงานเป็นไปตามที่กระบวนการกำหนด เพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้ถูกต้องในการบริหารงาน ผู้บริหารควรตระหนักในความชัดเจนมั่นคงมีความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กานต์พิชชา บุญมี (2566) ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อ

ประสิทธิภาพการทำงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 พบว่า ด้านนโยบายการบริหารงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในจังหวัดภูเก็ตแบบเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดภูเก็ต
- 2) การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดจังหวัดภูเก็ตเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เป็นบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 8 เพื่อให้ทราบถึงความผูกพันในองค์กรของบุคลากรภาพรวมทั้งภาค 8

เอกสารอ้างอิง

- ก้องนภา ถิ่นวัฒนากุล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาล จังหวัดสระแก้ว. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กัญญภัทร นันทกิจทวี. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กานต์พิชชา บุญมี. (2566). อิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานการเงิน และบัญชีของบุคลากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบัญชี สำนักงานบริหารและการพัฒนาวิชาการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จิณห์จุฑา นิมมนวล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน กรณีศึกษา : ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดตรัง. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เดือนเพ็ญ สาสังข์ และ ศรีรัฐโกวงศ์. (2566). ความผูกพันต่อองค์กรการของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา, 12(1), 76-87.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2560). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. สืบค้นจาก https://cdc.parliament.go.th/draftconstitution2/ewt_dl_link.php?nid=1038&filename=index/.
- วรินทร์ วรรณอารีย์. (2562). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของเจ้าหน้าที่ธุรการสำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานอัยการสูงสุด 2563-2566. สืบค้นจาก <https://www.ago.go.th/>.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553. สืบค้นจาก <https://ratchakittha.soc.go.th/documents/1859428.pdf/>.
- สมบัติ อาริยาศาล. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 3(2), 33-46.
- Herzburg, F., Mausner, B., & Syndermen, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley and Son

- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1987a). *Organizational commitment: Toward a three-component model*, *Research Bulletin No. 660*. The University of Western Ontario, Department of Psychology, London.
- Sangperm, N. (2017). Factors Affecting Organizational Commitment of Employees of Autonomous University. *PSAKU International Journal of Interdisciplinary Research*, 6(1), 58-66.
- Sun, L., Kenikasahmanworakhun, P. & Plaikaew, S. (2023). Causal Effect of Motivation Factors on Organizational Commitment: Case Study of Sinopec Shanghai Branch and Shanghai Free Trade Zone Management Co., Ltd. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(10), 60.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2024 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).