

แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2557

แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2557
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด



เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ
มกราคม 2557

คันธรส หนูเขียว. (2557). แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์: อาจารย์ ดร.มนู สีนะวงศ์.

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ จ้างเหมาบริการถึง ระดับข้าราชการ จำนวน 178 คน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ด้วยสถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 28 - 35 ปี มีระดับ การศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีอายุการทำงาน 2 – 4 ปี และมีระดับงานเป็นข้าราชการ
2. แรงจูงใจของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้ องค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

1. พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีเพศ ระดับการศึกษา และ ระดับงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลในการทำงานไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ และอายุงานที่ แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิผลในการทำงานแตกต่างกัน
3. ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุดโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการ ความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ สำหรับปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานในองค์กร โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม

เรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร (.418) ด้านความต้องการความผูกพัน (.260) ด้านความต้องการความสำเร็จ (.238) และด้านความต้องการอำนาจ (-.153) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ได้ร้อยละ 62.1

4. ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม คือ ในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร



MOTIVATON AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT AFFECTING STAFF'S
EFFECTIVENESS OF GENERAL ADMINISTRATIVE DEPARTMENT,
F\OFFICE OF THE ATTOMEY GENERAL



AN ABSTRACT
BY
KANTAROS NUKEAW

Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the
Master of Business Administration Degree in Management
at Srinakharinwirot University

January 2014

Kantaros Nukeaw. (2014). *Motivation and Organizational Commitment Affecting Staff's Effectiveness of General Administrative Department, Office of the Attorney General*. Master's Project, M.B.A (Management). Bangkok: GraduateSchool, Srinakharinwirot University. Project Advisor: Dr.Manu Leenawong

The objective of this research is to study the Motivation and Organizational Commitment Affecting Staff's Effectiveness of General Administrative Department, Office of the Attorney General. The samples in this research are the employees of General Administrative Department , totaling 178 persons. Questionnaires were used as research tool. Statistical techniques utilized consisted of percentage, mean score, standard deviation, Independent Sample t-test, One-Way Analysis of Variance and Multiple Regression Analysis.

The findings of the research revealed as follows:

1. Most respondents were male, aged between 28 and 35 years old, held bachelor degree, had duration of work between 2 and 4 years and worked as government officers.
2. Motivation of General Administrative Department's employees in term of need for achievement, need for affiliation, and need for power their overall at the high level.
3. Organizational commitment of General Administrative Department's employees in term of continuance commitment, willingness to invert effort and normative commitment their overall at the high level.
4. Work Effectiveness of General Administrative Department's employees overall at the high level.

Results of the hypotheses testing at the statistical significance level of .05 are as follows:

1. General Administrative Department's employees with different age, and duration of work, had different work effectiveness.
2. General Administrative Department's employees with different sex, educational level, and level of work, had not different work effectiveness.
3. The motivation factor in term of need for achievement, need for affiliation, and need for power and organizational commitment factor in term of willingness to invert effort can predict the employees' work effectiveness which explained the 62.5 percent of the variation in Motivation and Organizational commitment of General Administrative Department's employees.

4. The organizational commitment factor in term of continuance commitment and normative commitment can not predict the employees' work effectiveness of General Administrative Department's employees.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี โดยได้รับความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. มนุ สีนะวงศ์ ที่ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ อันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้วิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อัครกุล และอาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือของแบบสอบถามและคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ และให้ข้อเสนอแนะต่างๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง อันเป็นประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยชิ้นนี้

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ในภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้วิจัย อีกทั้งให้ความเมตตาด้วยดีเสมอมา

ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ภาควิชาบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์ และบัณฑิตวิทยาลัยทุกท่าน ตลอดจนผู้มีส่วนสำเร็จต่องานวิจัยชิ้นนี้

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ให้ความร่วมมือและสละเวลาตอบแบบสอบถามให้เสร็จตามกำหนดเวลา เพื่อการวิจัยครั้งนี้

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่ได้เลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนผู้วิจัยให้เป็นคนดี ขยันอดทน ซื่อสัตย์ มีคุณธรรม และมอบโอกาสการศึกษาเป็นวิชาความรู้ติดตัว เพื่อทดแทนคุณต่อสังคมและประเทศชาติ

สุดท้ายนี้ คุณประโยชน์และความดีอันพึงจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา ญาติและบูรพคณาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอน ชี้แนะแนวทางที่ดีและมีคุณค่าตลอดมาจนสำเร็จการศึกษา

คันธรส หนูเขียว

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย	2
ความสำคัญของการวิจัย	2
ขอบเขตของการวิจัย	2
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
สมมติฐานในการวิจัย	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	7
แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร	13
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	15
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย	25
การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง	25
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	32
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	32
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	32
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	35
การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	57

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	59
สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย.....	59
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	60
อภิปรายผลการวิจัย.....	65
ข้อเสนอแนะ.....	72
ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย.....	72
ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป.....	75
บรรณานุกรม	76
ภาคผนวก	79
ภาคผนวก ก	80
ภาคผนวก ข	82
ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์	89

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 รายชื่อบางส่วนตัวชี้บ่งเดียวในการวัดประสิทธิผล	18
2 จำนวนประชากรของงานธุรการส่วนกลาง สำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุด	26
3 กลุ่มตัวอย่างของงานธุรการส่วนกลาง สำนักงานบริหารกิจการ สำนักงานอัยการ สูงสุด	27
4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	36
5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับอายุอายุ การทำงานและระดับงาน ที่จัดกลุ่มใหม่	38
6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานบริหาร กิจการสำนักงานอัยการสูงสุด	40
7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด	43
8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการ สำนักงานอัยการสูงสุด	44
9 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของพนักงานจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test	47
10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการ สำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test	48
11 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามอายุและ ระดับงานโดยใช้สถิติ Brown – Forsythe ทดสอบ	49
12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติ Dunnett T3	50
13 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของ พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามอายุการ ทำงานโดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)	51

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)	52
15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรกับ ความประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุดโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)	54
16 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุด กับปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายด้าน....	55
17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	57

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
------------------------------	---



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานขององค์กรในปัจจุบันจะอยู่รอดและมีความเจริญก้าวหน้าได้มากนั้น จะต้อง มีปัจจัยซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมาช่วยให้องค์กรสามารถบริหารงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผล คือ บุคลากร เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ซึ่งบุคลากรจัดว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการ ปฏิบัติงานขององค์กร เพราะบุคลากรมีชีวิตจิตใจและเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่น บุคลากรเป็นทรัพยากรที่ยิ่ง ใช้อย่างเพิ่มคุณค่าในตนเอง (เพ็ญนภา ปันทุลพิษณ์. 2553) ซึ่งการที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้ดีนั้น ต้องขึ้นอยู่กับตัวบุคลากรเอง โดยที่ทางองค์กรจะเข้ามามีส่วนช่วยดึงดูดและจูงใจให้บุคลากรทำงาน ตามที่องค์กรต้องการ โดยยึดหลักการวางบุคลากรให้เหมาะสมกับงานเป็นการสรรหาบุคลากรมา ปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้นๆ นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) เป็นการนำเอาความรู้เกี่ยวกับปัจจัยมนุษย์ในวิชาจิตวิทยา จิตวิทยาสังคม มาเป็นพื้นฐาน ในการศึกษาองค์กร โดยมีจุดมุ่งหมายว่า หากผู้บริหารสามารถเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลใน องค์กรก็จะสามารถบริหารบุคคลให้ปฏิบัติงานสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรได้ คือบริหารที่ มุ่งเน้นการให้ความสำคัญทางด้านจิตใจกับมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยเชื่อว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลและความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่าแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร นอกจากจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของขวัญและ กำลังใจแล้ว ยังมีผลต่อความสำเร็จของงานและองค์กร องค์กรใดก็ตามหากบุคคลในองค์กร ไม่พึง พอใจในการทำงานก็จะเป็นสาเหตุหนึ่ง ที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำ คุณภาพงานลดลง มีการขาด งาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยได้อีกด้วย แต่ในทาง ตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความพึงพอใจในการทำงานสูงจะมีผลบวกต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนั้นการปฏิบัติงานเป็นเครื่องหมายแสดงให้เห็นถึง การบริหารงานที่ได้ผลการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ ความพึงพอใจในการทำงาน ในสภาพปัจจุบันเป็นตัวชี้ประสิทธิภาพขององค์กร และ ส่งผลต่อการมีสุขภาพจิตที่ดีโดยทั่วไป (จรัส ฉกรรจ์แดง. 2543) จากการศึกษาของ McClland เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล พบว่าบุคคลมีแรงจูงใจต่างกัน โดยแบ่งตามความต้องการ ได้ 3 ลักษณะคือ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ และ McClland กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการได้สูง ความต้องการนั้นก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่ จะสร้างความพอใจให้กับเขา เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงก็จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้จากการศึกษาของ พอร์เตอร์ (Porter. 1974) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีต่อองค์กร คือ ความผูกพัน

ต่อองค์กร (Commitment) เป็นการแสดงออกของคนที่มีความผูกพันต่อองค์กรเป็นระดับของความ เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของสมาชิกกับองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยเรื่องแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยเล็งเห็นถึง การปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยดูปัจจัยต่างๆ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ และความ ผูกพันต่อองค์กรเข้ามาทำการศึกษา

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีความมุ่งหมายดังต่อไปนี้

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความ ผูกพัน และความต้องการอำนาจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหาร กิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกองค์กร ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ที่มีผล ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงานในองค์กร
2. เป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงปัจจัยและความผูกพันต่อองค์กร ให้ เหมาะสมเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยงานทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์กรอื่นในอนาคต

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ จ้างเหมาบริการถึง ระดับข้าราชการ จำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ จ้างเหมาบริการถึง ระดับข้าราชการ จำนวน 318 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรนี้ จะใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{318}{1 + 318(0.05)^2}$$

$$= 178$$

ตัวแปรที่ศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด” มีตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ

1. ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรต้น (Independent Variable) มีอยู่ 3 ตัวแปรดังนี้
 - 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย
 - 1.1.1 เพศ
 - 1.1.2 อายุ
 - 1.1.3 ระดับการศึกษา
 - 1.1.4 อายุการทำงาน
 - 1.1.5 ระดับงาน
 - 1.2 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย
 - 1.2.1 ความต้องการความสำเร็จ
 - 1.2.2 ความต้องการความผูกพัน
 - 1.2.3 ความต้องการอำนาจ
 - 1.3 ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย
 - 1.3.1 ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร
 - 1.3.2 ความเต็มใจในการทำงานในองค์กร
 - 1.3.3 มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร
2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

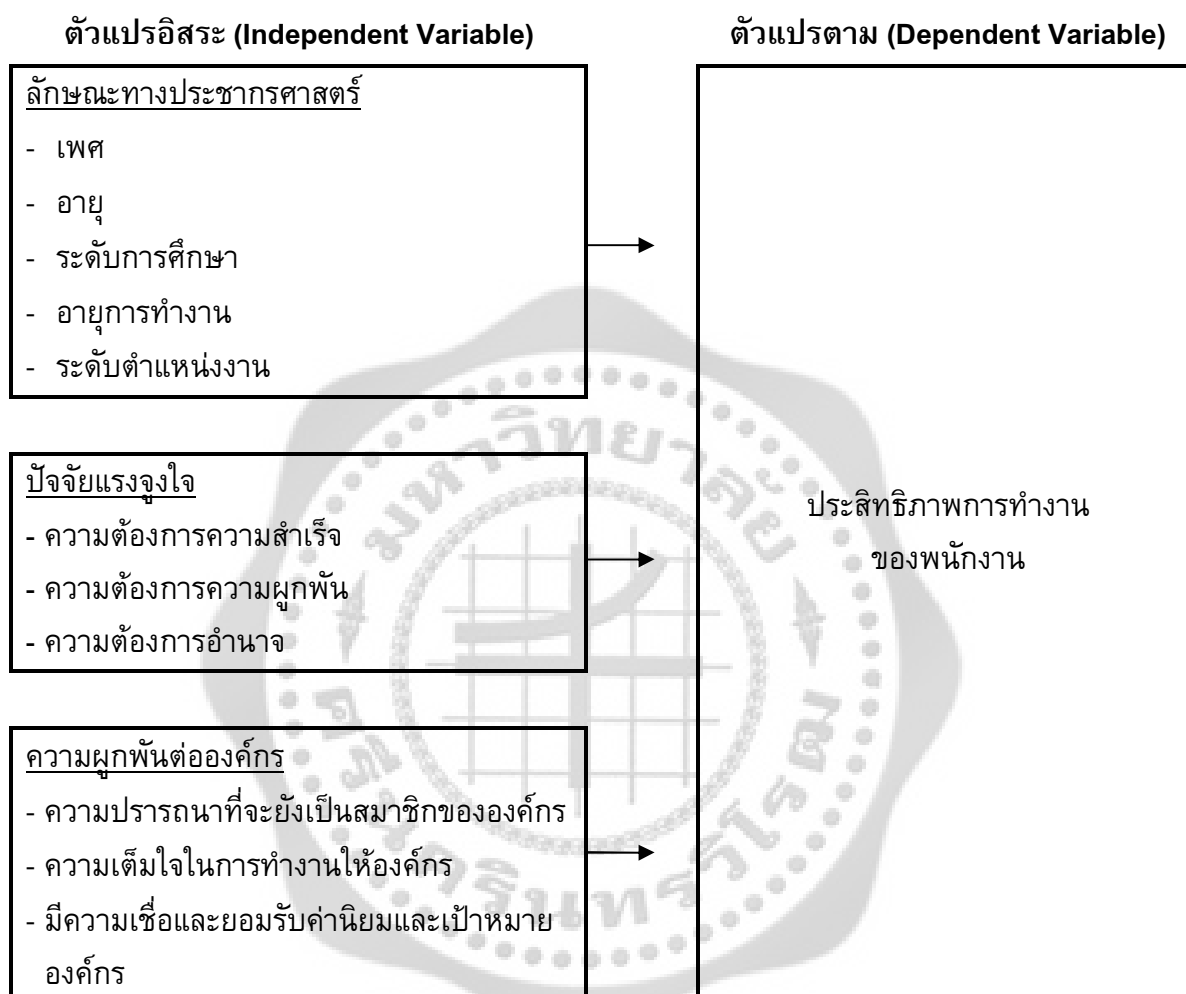
นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่ใช้เป็นตัวแปรในการวิจัย เพื่อทำความเข้าใจร่วมกัน ดังนี้

1. ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด
2. องค์กร หมายถึง สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. พนักงาน หมายถึง บุคลากรระดับจ้างเหมาบริการถึงระดับข้าราชการ ในส่วนกลาง รุการ สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
4. ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นโดยไม่ยอมท้อต่อความยากลำบาก ขอบการแข่งขัน ขอบงานที่ทำหยาบ มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน มีเหตุผลใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ
5. ความต้องการความผูกพัน หมายถึง ความปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้อื่นในสังคม เพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และมักสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
6. ความต้องการอำนาจ หมายถึง ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมผู้อื่นได้ ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่าง ๆ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ ต้องการรับผิดชอบผู้อื่น ยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และจะอุทิศตนในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร
7. ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะอยู่กับองค์กรนั้นแม้มีทางเลือกอื่น มักพูดถึงองค์กรในแง่ที่ดีและคิดว่าเป็นการตัดสินใจที่ดีที่ได้ทำงานในองค์กรนั้น
8. ความเต็มใจในการทำงานในองค์กร หมายถึง มีความเต็มใจและทุ่มเทพลังอย่างเต็มที่ในการทำงาน มีความมุ่งมั่นและไม่เกลียดชังงานขององค์กร
9. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร หมายถึง มีเชื่อว่านโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ ยอมรับวัฒนธรรมขององค์กรได้ ยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กรด้วยความศรัทธา

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักนายกรัฐมนตรีสูงสุด



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
2. อายุของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
4. อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
5. ระดับการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
6. ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

7. ความต้องการความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
8. ความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
9. ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
10. ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
11. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด” ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน และสวีน สุวรรณ (2545) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางตามเป้าหมายที่ได้วางไว้

โรเบิร์ต เครทเนอร์ (พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. 2545 อ้างจาก Robert Kreitner. n.d.) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาที่ต้องการให้พฤติกรรมที่ออกมาเป็นไปตามวัตถุประสงค์และการสั่งการที่ต้องการ

ภทธีรา กมลรัตนเวช (2549) ให้ความหมายแรงจูงใจว่า หมายถึง แรงผลักดันหรือความต้องการภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการดังกล่าว

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2541) กล่าวว่านักจิตวิทยาได้แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง โดยมีต้องให้บุคคลอื่นเข้ามาเกี่ยวข้อง โดยแรงจูงใจภายในนี้จะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมค่อนข้างถาวร ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

- 1.1 ความต้องการ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการที่อยู่ภายใน อันจะก่อให้เกิดแรงขับซึ่งแรงขับนี้จะก่อให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและความพอใจ เช่น พนักงานต้องการเลื่อนตำแหน่งซึ่งแรงจูงใจให้พยายามทำความเข้าใจกับงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จที่ต้องการ

- 1.2 ทศนคติ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้เป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลทำในพฤติกรรมที่เหมาะสม เช่น พนักงานพอใจผู้จัดการและพอใจในวิธีการทำงาน ทำให้เขามีความตั้งใจในการทำงานพิเศษ

1.3 ความสนใจพิเศษ การที่เรามีความสนใจในเรื่องใดเป็นพิเศษ ก็จัดว่าเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เราเกิดความเอาใจใส่ในสิ่งนั้นๆ มากกว่าปกติ เช่น พนักงานมีความสนใจเป็นพิเศษเกี่ยวกับเรื่องของเครื่องยนต์กลไก เขาก็จะพยายามศึกษาและใช้เวลาว่างทดลองประดิษฐ์ซึ่งก็จะช่วยให้สามารถบรรลุถึงเป้าหมายได้

2. แรงจูงใจภายนอก หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับจากภายนอกให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของบุคคล โดยแรงจูงใจนี้ไม่คงทนถาวรต่อพฤติกรรม ซึ่งแรงจูงใจประเภทนี้ ได้แก่

2.1 เป้าหมายหรือความคาดหวังของบุคคล คนที่มีเป้าหมายในการกระทำใดๆ ย่อมกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้มีพฤติกรรมที่ดีและเหมาะสม เช่น พนักงานทดลองงาน มีเป้าหมายที่จะได้รับการบรรจุเข้าทำงานจึงพยายามตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้นย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงาน ก็พยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่

2.3 บุคลิกภาพ ความประทับใจอันเกิดจากบุคลิกภาพจะจูงใจให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น นักปกครอง ผู้จัดการจะต้องมีบุคลิกภาพของนักบริหาร หรือผู้นำที่ดี

2.4 เครื่องล่อใจอื่นๆ มีสิ่งล่อใจหลายอย่างที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมขึ้น เช่น การให้รางวัล อันเป็นเครื่องกระตุ้นให้อยากกระทำ หรือการลงโทษซึ่งจะกระตุ้นมิให้กระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ การชมเชย การติเตียน การประกวด การแข่งขัน หรือแม้แต่การทดสอบก็จัดว่าเป็นเครื่องมือที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมได้ทั้งสิ้น

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's Theory of Motivation)

ทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของ Alderfer (มัลลิกา ดันสอน. 2544) เป็นทฤษฎีที่ตั้งขึ้นโดย Alderfer นักวิชาการชาวอเมริกัน ซึ่งได้นำแนวคิดของ Maslow มาขยายความ โดยแบ่งความต้องการเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการการดำรงอยู่ (Existence: E) หมายถึง ความต้องการปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยให้บุคคลดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น น้ำ อาหาร อากาศ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นต่ำสุด นั่นคือ ความต้องการทางกายภาพตามแนวคิดของ Maslow

2. ความต้องการความสัมพันธ์ (Relatedness: R) หมายถึง ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น และรับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ซึ่งจะคล้ายคลึงกับความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมตามแนวคิดของ Maslow

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth: G) หมายถึง ความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้า เพื่อที่จะสามารถทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนดไว้ และสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น เป็นความต้องการขั้นสูง นั่นคือความต้องการความสำเร็จในชีวิตตามแนวคิดของ Maslow

การประยุกต์ใช้ทฤษฎีของ Alderfer ผู้บริหารจะต้องระลึกอยู่เสมอว่าไม่จำเป็นต้องไปให้บุคคลต้องได้รับการตอบสนองในขั้นต่ำก่อนจึงจะเกิดความต้องการในขั้นสูงต่อไป ดังนั้นองค์กรจึงต้องให้ปัจจัยที่หลากหลายและต่างระดับในเวลาเดียวกันแก่พนักงานในองค์กร เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (McClelland's acquired Theory)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (ภักธีรา กมลรัตนเวช. 2549) แมคเซลแลนด์นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งผลจากการวิจัยสรุปได้ว่าบุคคลมีแรงจูงใจแตกต่างกัน โดยแบ่งตามความต้องการของบุคคล ซึ่งแบ่งความต้องการเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ เป็นความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมาย ซึ่งบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จมักจะตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายนั้นโดยไม่ยอมท้อต่อความยากลำบาก ชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย มีความรับผิดชอบสูง มีความชำนาญในการวางแผน อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีความต้องการความสำเร็จจะมีเหตุผล ใช้วิจารณ์อย่างรอบคอบ และเป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานสูง

2. ความต้องการความผูกพัน เป็นความปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้อื่นในสังคม เพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตร และมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และมักสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขันและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

3. ความต้องการอำนาจ เป็นความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น สามารถควบคุมผู้อื่นได้ ต้องการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ สามารถให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้ ต้องการรับผิดชอบผู้อื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจจากองค์กรจะมีแนวโน้มการทำงานที่เสียสละ ยึดถือระเบียบปฏิบัติเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และจะอุทิศตนในการทำงานเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กร

แม็คแคลแลนด์ (McClelland. n.d.) กล่าวว่า บุคคลที่มีความต้องการใดสูง ความต้องการนั้นก็จะส่งผลต่อพฤติกรรมที่จะสร้างความพอใจให้กับเขา เช่น บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงก็จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย โดยจะทุ่มเทความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg' two – factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (Herzberg' two – factor theory) หมายถึง ทฤษฎีการจูงใจ โดยเฮิร์ชเบิร์ก ได้เสนอว่าปัจจัยในการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงาน หรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างการจูงใจให้มากเป็นสิ่งที่ลำบาก รายละเอียดมีดังนี้ (สมชาย สุวิचारพันธุ์, 2548: 47-48)

1. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พอใจในการทำงาน เช่น นโยบายการบริหารของบริษัท การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคง เงิน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้จูงใจให้พนักงานผลิตมากขึ้น แต่ป้องกันไม่ให้เกิดผลผลิตลดลง ปัจจัยเหล่านี้จะรักษาแรงจูงใจให้อยู่ในระดับสูงแล้วป้องกันแรงจูงใจไม่ให้เกิดขึ้นในทางลบ ส่วนปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจในการทำงาน คือโอกาสเจริญเติบโต ลักษณะงาน ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า

2. ปัจจัยการจูงใจ (Motivation Factor หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน เหตุที่เรียกว่าปัจจัยป้องกันความไม่พอใจว่าเป็นปัจจัยภายนอกเพราะผลกระทบของปัจจัยเหล่านี้มีต่อแรงงานคล้ายกับการรักษาอนามัยของคน เช่น เมื่อคนเราเกิดมีบาดแผลขึ้นต้องใส่ยารักษาให้หาย การไข้ยาไม่ได้รับความสนใจ สิ่งต่างๆ จะเลวร้ายไปกว่าเดิม เช่น ผู้ที่มีสุขภาพดี ก็ต้องรับประทานอาหารดีๆ จะไม่ช่วยทำให้สุขภาพดีขึ้น ถ้าหากสุขภาพดีแล้วแต่ถ้าไม่รับประทานอาหารดีเขาจะเริ่มป่วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยให้คนชอบและรักงาน เป็นตัวการสร้างความพึงพอใจให้บุคคลในองค์การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มี 5 ประการ คือ (สมชาย สุวิचारพันธุ์, 2548: 47-48; อ้างอิงจาก พิชมัย เชื้อมีแรง, 2543: 21-22; อ้างอิงจาก Herzberg thers. 1959: 113-114)

1. ความสำเร็จของงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้นอย่างยิ่ง

2. การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะเป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่งให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่สนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่ม สร้างความท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่สามารถทำตั้งแต่ต้นจนจบได้โดยลำพังแต่ผู้เดียว

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างดีเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การทำงานที่ปฏิบัติมีความสำเร็จและก้าวหน้า การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

ปัจจัยจำจุน (Maintenance Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะจำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลที่มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์การ และเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ปัจจัยจำจุนมี 6 ประการ (สมชาย สุวิชาวรพันธุ์. 2548: 47-48; อ้างอิงจากพิสมัย เชื้อมีแรง. 2543: 21-22; อ้างอิงจาก Herzberg Thers. 1959: 113-114)

1. เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจบุคลากรในที่ทำงาน

2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงาน และสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

3. ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

4. สถานะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีความมั่นคงในงาน

5. นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์การและการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

6. สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโง่งการทำงานรวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (ภักธีรา กมลรัตน์เวช. 2549; อ้างจากการจูงใจในการทำงาน. 2548. ออนไลน์) เพราะการทำงานที่มีแรงจูงใจ หรือการทำงานที่เกิดจากการจูงใจจะเป็นพฤติกรรมที่มีความจริงจัง เพราะมีการลงทุนลงแรงในการกระทำนั้นเพื่อให้ผลงานบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหากกล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน อาจสรุปเป็นข้อๆ ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล

พลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ดังนั้นในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น และกระทำการต่างๆ ให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าซาม เย็นซาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวันๆ

2. แรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล

ความพยายามทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอยหรือละ

ความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. แรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล

การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีทำงานในบางครั้ง ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เมื่อต้นรถเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใดๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. แรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคล

บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้าจัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จากที่กล่าวข้างต้นจะเห็นว่า หากองค์กรใดที่มีทรัพยากรบุคคลซึ่งมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ มีความเจริญก้าวหน้า เพราะพนักงานดังกล่าวจะทุ่มเทพลังและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายและเป้าหมายของงาน

จากความหมายทั้งหมดของแรงจูงใจ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจหมายถึงแรงกระตุ้นหรือแรงผลักดันที่เกิดจากความต้องการภายในของบุคคลในการที่จะได้รับการตอบสนอง ส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาเพื่อตอบสนองความต้องการ โดยเป้าหมายของความต้องการคือการบรรลุผลสำเร็จในสิ่งที่ตนเองปรารถนา

ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยคือ ทฤษฎีแรงจูงใจของ แมคเซลแลนด์ มาเป็นกรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่

ความต้องการความสำเร็จ คือ ความปรารถนาของแต่ละบุคคลที่ต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จในลักษณะที่ชอบการทำลาย มีการวางแผน มีเหตุมีผล และรอบคอบ
ความต้องการความผูกพัน คือความปรารถนาของบุคคลที่ต้องการการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

ความต้องการอำนาจ คือ ความปรารถนาที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ต้องการการเป็นผู้นำในการตัดสินใจต่างๆ

2. แนวคิดและความหมายเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพัน มีความหมายหลายนัยด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้ให้ความหมายต่าง ๆ กัน ดังนี้

บุคคาแนน (คิวพร เกือกุลเกียรติ. 2545: 8; อ้างอิงจาก Buchanan. 1974: 533) นิยามความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นความรู้สึกเป็นพวกเดียวกัน ความผูกพันที่มีต่อเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทของตนเองเพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

1. ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร (Identification) แสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมต่อองค์กรของผู้ปฏิบัติงาน

2. ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กรตามบทบาทของตนอย่างเต็มที่

3. ความจงรักภักดีต่อองค์กร (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

มาร์สเดย์ พอตเตอร์ และสตีลเลอร์ (คิวพร เกือกุลเกียรติ. 2545: 7; อ้างอิงจาก Mowday, Porter; & Steers. 1982: 27) ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรว่า เป็นการแสดงออกมากกว่าความจงรักภักดีปกติ เนื่องจากความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ที่เหนียวแน่นและผลักดันให้บุคคลเต็มใจที่จะอุทิศตัวเองเพื่อการสร้างสรรค์ให้องค์กรอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น อาจกล่าวได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กรอย่างเหนียวแน่นโดยความรู้สึกที่ดี จะทำให้แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และบุคคลจะมีความรู้สึกที่ดี จะทำให้บุคคลแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ

ลัทธิกาล ศรีวะรมย์ และคณะ (ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. 2548; อ้างอิงจาก ลัทธิกาล ศรีวะรมย์; และคณะ. ม.ป.ป.) ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ระดับของความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานให้กับหน่วยงานหรือองค์กรที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพที่มีอยู่ หรือหมายถึงระดับที่พนักงานเข้ามาเกี่ยวข้องกับเป้าหมายขององค์กรและต้องการรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร บุคคลใดมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรสูง คนเหล่านั้นจะมีความรู้สึกว่าเขเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

มูคินสกี (ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. 2548; อ้างอิงจาก Muchinsky. 1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นผลลัพธ์ในการยอมรับในเป้าหมายภายในของคนกับการตอบสนองจากองค์กร และสร้างผลสำเร็จที่ยิ่งใหญ่เพื่อประสิทธิผลตามต้องการ

กรกฎ พลพานิช. (2540) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรสามารถแยกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ความผูกพันเป็นทางการต่อองค์กร (Formal attachment) แสดงออกโดย การไปปรากฏตัวที่ทำงานตามเวลาที่กำหนด

2. ความผูกพันทางจิตใจและความรู้สึก (Commitment) หมายถึง การที่พนักงานที่มีความผูกพันหรือสนใจอย่างจริงจังต่อเป้าหมาย ค่านิยม และวัตถุประสงค์ของนายจ้าง โดยมีทัศนคติที่ดีต่อนายจ้าง และเต็มใจที่จะทุ่มเทพลังในการทำงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

ความผูกพันมีอยู่ 3 รูปแบบ คือ (สุภาณี กลิ่นหอม. 2545: 9-10; อ้างอิงจาก Kanter. 1968)

1. ความผูกพันแบบคงอยู่เสมอ (Continuance Commitment) หมายถึง บุคคลได้เสียสละให้กับองค์กรจนมีความคิดว่าเป็นการยากที่จะละทิ้งองค์กรไปได้

2. ความผูกพันแบบติดยึด (Cohesion Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่ทำให้บุคคลติดยึดกับองค์กรโดยการใช้เทคนิค เช่น การสร้างเกียรติภูมิเพื่อให้บุคคลติดยึดกับสิ่งนั้นๆ เช่น เครื่องแบบ หรือเหรียญตรา

3. ความผูกพันแบบควบคุม (Control Commitment) หมายถึง ความผูกพันที่บุคคลถูกทำให้ยึดติดกับวัฒนธรรมขององค์กรซึ่งจะเป็นกรอบบังคับให้พฤติกรรมส่วนบุคคลเป็นไปตามที่องค์กรต้องการ

ลักษณะของบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งจะถูกแบ่งออกมาในรูปแบบ 3 ประการ (สุภาณี กลิ่นหอม. 2545: 9; อ้างอิงจาก คุณหญิง ดร.ภรณ์ (กิริติบุตร) มหพันธ์. 1970; อ้างอิงจาก Porter; & Smith. n.d.)

1. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะยังคงเป็นสมาชิกขององค์กรนั้นต่อไป
2. ความเต็มใจที่จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในการทำงานให้องค์กร
3. มีความเชื่ออย่างแน่อนและมีการยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร

อนันต์ชัย คงจันทร์ (2529) ได้กล่าวถึงสาเหตุ 3 ประการ ที่แนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรได้รับความสนใจมากขึ้น ดังนี้

1. ความผูกพันต่อองค์กรนี้ อาจจะใช้เป็นเครื่องพยากรณ์พฤติกรรมของสมาชิกองค์กรได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อัตราการเปลี่ยนงานสมาชิกที่มีความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มที่จะอยู่กับองค์กรนานกว่าและเต็มใจที่จะทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

2. ความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาขึ้นมาจากการศึกษาเรื่องความจงรักภักดี (Loyalty) ของสมาชิกที่มีต่อองค์กร ซึ่งนักวิชาการทั้งทางด้านพฤติกรรมศาสตร์และทางด้านบริหาร ตลอดจนผู้บริหารในองค์กรได้ให้ความสนใจมานาน เพราะต่างเห็นพ้องต้องกันว่าความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นคุณสมบัติที่ผู้บริหารต่างก็ปรารถนาจะให้เกิดขึ้นในองค์กร

3. การทำความเข้าใจในเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ช่วยให้ผู้ศึกษาเข้าใจธรรมชาติของบุคคลโดยทั่วไปมากขึ้น และเข้าใจถึงกระบวนการหรือขั้นตอนที่บุคคลสร้างความสัมพันธ์หรือเกิดความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อยๆ ซึ่งเข้าใจในกระบวนการนี้จะช่วยให้เข้าใจในพฤติกรรมของบุคคลมากขึ้น

จากความหมายทั้งหมดของความผูกพันต่อองค์กร สามารถสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรคือ ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร โดยจะแสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติตนให้เกิด

ประโยชน์และมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร มีระดับความต้องการที่จะมีส่วนร่วมในการทำงานที่ตนเป็นสมาชิกอยู่อย่างเต็มกำลังความสามารถ และรักษาสภาพความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร หากบุคคลใดมีความผูกพันกับองค์กรสูง เขารู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ในการศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (Work Effectiveness) ได้ศึกษาในเรื่องความหมายของประสิทธิผลในการทำงาน และการวัดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ประสิทธิผล (Effectiveness) โดยทั่วไปหมายถึง ความสามารถในการดำเนินการให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ (ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. 2554: 38-39; อ้างอิงจาก Hornby. 1995: 318) หรือความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย (ภัทรภรณ์ เนินกร่าง. 2554: 38-39; อ้างอิงจาก Price. 1968: 1)

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 3) ให้ความหมายของประสิทธิผลการทำงาน หมายถึงสัมฤทธิ์ผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Success)

พิทยา บวรวัฒนา (2531: 68) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของการพิจารณาว่าองค์กรประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือสภาพองค์กรที่ตั้งไว้หรือปรารถนาให้เกิดขึ้น

เพ็ญญา ปันทุลักษณ์ (2552) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึงการทำงานได้โดยสามารถทำงานบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ประสิทธิผล (effectiveness) หมายถึง การทำงานให้ประสบผลสำเร็จในแง่การจัดการ หมายถึงการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร (Robbins & Coulter, 1999, 9) นั่นคือ การทำถูกต้องตามสิ่งที่ควรทำ ซึ่งบางครั้งการบรรลุเป้าหมายขององค์กรในแง่มุมมองของประสิทธิผลอาจไม่คำนึงถึงต้นทุนหรือทรัพยากรที่ใช้ไปว่าจะมากหรือน้อยเพียงใด ในภาพรวมแล้วประสิทธิภาพจะเกี่ยวพันกับวิธีการ (Means) ส่วนประสิทธิผลจะเกี่ยวพันกับจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมาย (ends)

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (ภัทธีรา กมลรัตนเวช. 2549; อ้างอิงจาก ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. 2539) ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการสร้างงานให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

ผู้วิจัยให้ความสนใจที่จะศึกษาประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นประสิทธิผลระดับบุคคล ดังนั้น ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์กร มีความเข้าใจในเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด

การวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เชอริงตัน (Cherrington. 1994: 4-5) การวัดประสิทธิผลหรือความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ให้พิจารณาองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

1. คุณภาพของงานที่ได้ทำ (Quality of work) ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน
2. ปริมาณงานที่ได้ทำ (Quantity of work) ได้แก่ จำนวนงานที่ทำได้ในระยะที่กำหนด
3. การพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Personality quality development) ได้แก่ การมีความรับผิดชอบ การมีความคิดริเริ่ม มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด การพัฒนาความสามารถ ทักษะมีบุคลิกภาพทัศนคติ มีความสามารถในการพูดคุย

4.. การพัฒนาการจัดการบริหาร (Improvement in performance of administration) คือ การเป็นผู้นำที่ดีของกลุ่มของตนเอง ความเอาใจใส่ในการดำเนินงานของผู้ร่วมทีมงาน การสนับสนุน การช่วยแก้ปัญหา

เพ็ญนภา ปันทุลลักษณ์ ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานว่า สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้ (เพ็ญนภา ปันทุลลักษณ์. 2552; อ้างอิงจาก Dessler. 1986; citing Steers. 1975)

1. การวัดประสิทธิผลโดยตัวชี้บ่งเดียว โดยจะใช้ตัวชี้บ่งที่เหมาะสมที่สุดเพียงตัวเดียว ในการวัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น ความสามารถในการผลิต ความสำเร็จในการกิจและการบรรลุเป้าหมาย เป็นต้น

นอกจากนี้ แคมป์เบล และคณะ (เพ็ญนภา ปันทุลลักษณ์. 2552; อ้างอิงจาก Campbell; & other, 1977) ได้ทำการสำรวจรายการของตัวชี้บ่งที่ใช้ในการวัดประสิทธิผลแบบตัวชี้บ่งเดียว มี 30 ข้อ ดังนี้

- 1) ประสิทธิผลในภาพรวม
- 2) ผลผลิต
- 3) ประสิทธิภาพ
- 4) ผลตอบแทน
- 5) คุณภาพ
- 6) อุบัติเหตุ
- 7) การเติบโต
- 8) การขาดงาน
- 9) การเปลี่ยนงาน
- 10) ความพึงพอใจ
- 11) แรงจูงใจ
- 12) ขวัญ
- 13) การควบคุม

- 14) ความขัดแย้ง ความสามัคคี
- 15) ความยืดหยุ่น การปรับตัว
- 16) การวางแผน
- 17) ความเห็นพ้องในเป้าหมาย
- 18) การยอมรับเป้าหมายขององค์กรเป็นตนเอง
- 19) ความสอดคล้องกันของบทบาทและบรรทัดฐาน
- 20) ทักษะการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 21) ทักษะการบริหารงาน
- 22) การบริหารข้อมูลและการติดต่อสื่อสาร
- 23) ความพร้อม
- 24) การใช้ประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม
- 25) การประเมินโดยสภาพแวดล้อม
- 26) ความมั่นคงภายนอก
- 27) คุณค่าของทรัพยากรบุคคล
- 28) การมีส่วนร่วมและอิทธิพลร่วม
- 29) การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา
- 30) การให้ความสำคัญต่อสัมฤทธิ์ผล

ตาราง 1 รายชื่อบางส่วนตัวชี้บ่งเดี่ยวในการวัดประสิทธิผล

ตัวชี้บ่ง	เกณฑ์การวัด
ความมีประสิทธิภาพโดยรวม	ความมากน้อยของการบรรลุถึงเป้าหมายทั้งหมดหรือบรรลุความสำเร็จในงานหลัก
คุณภาพ	คุณภาพของผลผลิต หรือบริการ
ผลผลิต	ปริมาณของผลผลิตหรือบริการ ทั้งนี้ไม่ใช่เป็นการวัดประสิทธิภาพ เนื่องจากไม่มีการคำนวณถึงค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบอัตราส่วนกับผลที่ได้รับ
ความพร้อม	การตัดสินใจทั่วไปเกี่ยวกับความเป็นไปได้ของการปฏิบัติงานที่จำเพาะเจาะจงบางอย่างหากถูกขอร้อง
ประสิทธิภาพ	อัตราส่วนซึ่งเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายสำหรับการปฏิบัติต่อ 1 หน่วย
ผลตอบแทน	ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน
การเติบโต	การเพิ่มในสิ่งต่างๆ โดยเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่เคยเป็น
การขาดงาน	ความบ่อยครั้งหรือจำนวนของการขาดงาน
อุบัติเหตุ	ความบ่อยครั้งของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในการทำงานซึ่งมีผลทำให้เกิดการชะงักล่าช้าของงาน
ความพึงพอใจ	ความรู้สึกพอใจซึ่งบุคคลมีต่อบทบาทหรืองานของตนในองค์กร
การยอมรับเป้าหมายขององค์กร	การยอมรับเป้าหมายขององค์กรโดยบุคคล โดยเชื่อว่าเป็นของตนเอง เป้าหมายขององค์กรถูกต้องสมควร
ความขัดแย้ง ความสามัคคี	ความขัดแย้ง หมายถึง การขัดแย้งทั้งทางวาจา และร่างกาย การไม่ประสานงานกัน และการสื่อข้อความที่ไม่มีประสิทธิผล ส่วนความสามัคคี หมายถึง การที่สมาชิกของการชอบพอกัน ทำงานร่วมกันได้ดี ติดต่อกสื่อสารเต็มที่เปิดเผย และประสานการทำงานกัน

ที่มา: เพ็ญภา ปันทุลพิษณ์. (2552). *การวัดประสิทธิผล*. หน้า 18.

2. การวัดประสิทธิผลโดยใช้ตัวชี้บ่งหลายตัว เป็นการวัดที่ได้รับการนิยามอย่างกว้างขวาง โดยจะใช้ตัวชี้บ่งหลายตัวที่เหมาะสมในการวัดประสิทธิผล เช่น ฮอย และมิสเคิล (เพ็ญภา ปันทุลพิษณ์. 2552; อ้างอิงจาก Hoy; & Miskle, 1991) เสนอการวัดประสิทธิผลจากหน้าที่หลัก 4 ประการ ดังนี้

2.1 การปรับตัว หมายถึง การปรับตัวให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ตอบสนองต่อสภาพการณ์ใหม่ๆ ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้วัด ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยน นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2.2 การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง การกำหนดวัตถุประสงค์ การจัดหา และการใช้ทรัพยากรต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ซึ่งเป็นตัวชี้วัดให้วัด ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพ การแสวงหาทรัพยากร และประสิทธิภาพ

2.3 การบูรณาการ หมายถึง การประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกภายในองค์กร เพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งตัวชี้วัดที่ใช้วัด ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศ การติดต่อสื่อสาร และความขัดแย้ง

2.4 การคงสภาพความสมบูรณ์ของระบบค่านิยม หมายถึง การดำรงรักษาระบบค่านิยมขององค์กร ซึ่งตัวชี้วัดวัด ได้แก่ ความภักดี ศูนย์กลางความสนใจในชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

ระดับมุมมองของการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

กีปสัน และคณะ (เพ็ญภา ปัทมลักษณ์. 2552; อ้างอิงจาก Gibson; et al. 1997, 13) ได้ศึกษาเรื่องระดับประสิทธิผล 3 ระดับคือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพของบุคคล (Individual Effectiveness) ประสิทธิภาพระดับนี้เน้นที่ผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่งานของพนักงานหรือสมาชิกขององค์กร ซึ่งหน้าที่งานที่ถูกปฏิบัติเป็นส่วนหนึ่งของงานหรือตำแหน่งในองค์กร ผู้จัดการ โดยมาจากประเมินประสิทธิผลของบุคคลโดยใช้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะตัดสินใจการเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนขั้น และรางวัลอื่นๆ ตามระบบขององค์กร

2. ประสิทธิภาพของกลุ่ม (Group Effectiveness) ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของสมาชิกในกลุ่มทั้งหมด โดยที่ประสิทธิภาพของกลุ่มเป็นมากกว่าผลรวมของการช่วยเหลือสนับสนุนของแต่ละบุคคลในงานประเภทระบบสายพานที่ผลิตสินค้าหรือบริการที่รวมการปฏิบัติงานของแต่ละคน การรวมตัวกันของการร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือกันของบุคคลที่ลักษณะเกินกว่าการรวมตัวกันธรรมดา

3. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization Effectiveness) องค์กรประกอบไปด้วยบุคคลและกลุ่ม ดังนั้น ประสิทธิภาพขององค์กรจะประกอบด้วยประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพขององค์กรเป็นมากกว่าผลรวมของประสิทธิภาพของบุคคลและกลุ่ม ซึ่งกระทำของพลังร่วม (Synergistic Effects) ทำให้องค์กรมีประสิทธิผลที่มีระดับสูงกว่าผลรวมจากส่วนต่างๆ ธรรมดา

สิริรัตน์ สวดยสม (2546) กล่าวว่า ความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้เป็นตัวชี้วัดถึงประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งหาก

ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยกระบวนการที่ถูกต้องแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์กับฝ่ายต่างๆ ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อองค์กร

1.1 เป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากร ผลการประเมินจะชี้ให้เห็นถึงจุดอ่อนและความต้องการในการฝึกอบรมของพนักงานและส่วนรวม ทำให้สามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นกว่าเดิม และมีโอกาสที่จะก้าวหน้าต่อไป

1.2 ผลการประเมิน จะเป็นข้อมูลสำหรับการวางแผนกำลังคนขององค์กร กล่าวคือ การพิจารณาบทบาทของการทำงานทำให้ทราบจุดอ่อนจุดแข็งและความสามารถของพนักงาน ซึ่งใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการตัดสินใจเลื่อนขั้น และโยกย้ายตำแหน่งงาน

1.3 เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา และความก้าวหน้าในอาชีพการงาน เพราะการประเมินผลทำให้ทราบถึงศักยภาพ ความสามารถ จุดเด่นและจุดด้อยของพนักงานแต่ละคน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเลือกใช้งานให้เหมาะสมกับความสามารถ

1.4 ประโยชน์ด้านการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน กล่าวคือ ใช้ผลประเมินการปฏิบัติงานเป็นหลักในการพิจารณาปรับเพิ่มค่าจ้างและเงินเดือนของพนักงาน

2. ประโยชน์ต่อพนักงาน

2.1 ทำให้พนักงานทราบว่าตนเองมีจุดเด่น จุดด้อยอะไรบ้าง เพื่อดำเนินการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของตนให้ดียิ่งขึ้น

2.2 เป็นเครื่องจูงใจพนักงานในองค์กรทำงานด้วยความอุตสาหะเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เพราะมั่นใจในกระบวนการประเมินผลการทำงาน

จากความหมายทั้งหมดของประสิทธิผลในการทำงาน สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลคือความพร้อมและความสามารถของแต่ละบุคคล ในการดำเนินการให้เกิดผลตามที่ตั้งใจไว้ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์กับทั้งตัวองค์กรและพนักงานในองค์กรนั้น ผู้วิจัยให้ความสนใจการวัดประสิทธิผลระดับบุคคลโดยอ้างจากการศึกษาของ กิปสันและคณะ และใช้การวัดประสิทธิผลจากแนวคิดของสเตียร์ และ เดสเลอร์ คือการวัดประสิทธิผลโดยตัวบ่งชี้เดียว ซึ่งผู้วิจัยใช้การวัดประสิทธิผลในภาพรวม ในการเขียนกรอบแนวความคิด และแบบสอบถาม

4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด แต่เดิมเป็นกรมอัยการได้สังกัดอยู่ในกระทรวงมหาดไทยมาตั้งแต่วันที่ 1 สิงหาคม 2465 ต่อมาพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2534 ได้บัญญัติให้สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรีกระทรวง หรือ ทบวงใด อยู่ภายใต้การบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีโดยตรงโดยเปลี่ยนชื่อจาก “กรมอัยการ” เป็น “สำนักงานอัยการสูงสุด” และเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง “อธิบดีกรมอัยการ” และ “รองอธิบดี” กรมอัยการ เป็น “อัยการสูงสุด” และ “รองอัยการสูงสุด” ตามลำดับ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงระบบการ

บริหารงานยุติธรรมในส่วนที่เกี่ยวกับงานอัยการให้มีความเป็นอิสระเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ยิ่งขึ้น และเพื่อมิให้อิทธิพลทางการเมืองก้าวก่ายการดำเนินคดี ซึ่งจะทำให้เกิดความ เป็นธรรมแก่ประชาชนโดยรวมยิ่งขึ้น

สำนักงานอัยการสูงสุดแห่งราชอาณาจักรไทย เป็นสำนักงานส่วนราชการ ขององค์กร อิสระ มีหน้าที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาทั้งปวง ดำเนินคดีแพ่ง และให้คำปรึกษาด้านกฎหมายแก่ รัฐบาลและหน่วยงานของรัฐ ตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือ สำนักงานอัยการสูงสุด

สำนักงานอัยการสูงสุด มีหน้าที่หลักได้แก่

1. อำนาจความยุติธรรม
2. รักษาผลประโยชน์ของรัฐ
3. ค้ำครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน

4. หน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เช่น เป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง และยื่นคำร้อง ให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยสั่งการให้บุคคล หรือพรรคการเมืองใดเลิกการกระทำ เพื่อล้มล้างการ ปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข, มีอำนาจฟ้องคดีผู้ดำรงตำแหน่ง ทางการเมือง, ประสานงานในการให้ความช่วยเหลือแก่ต่างประเทศ หรือขอความช่วยเหลือจาก ต่างประเทศตามพระราชบัญญัติความร่วมมือระหว่างประเทศ ในเรื่องทางอาญา, ฯลฯ

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ ๘๐ พรรษา ๕ ธันวาคม ๒๕๕๐ ได้รับการที่สอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศ ผสมผสานธรรมชาติเข้ากับการออกแบบได้อย่างลงตัว ตอบสนองความต้องการใช้งาน ของแต่ละหน่วยงาน และสามารถปรับเปลี่ยนการใช้งานได้ตามความ เหมาะสม ขณะเดียวกันก็สามารถอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ทั้งระหว่าง หน่วยงานเองและระหว่างหน่วยงาน กับประชาชนได้เป็นอย่างดี สิ่งสำคัญคืออาคารศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติฯ แห่งนี้จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ ทำงาน สนับสนุนการให้บริการแบบจุดเดียวเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ตลอดจนสอดคล้องกับ วัตถุประสงค์ในการเป็นอาคารประหยัดพลังงาน ทั้งในส่วนของการออกแบบและการใช้ระบบ Co-Generation

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แคปโลว์ (Caplow. 1964) เสนอว่าประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลมาจากความเต็มใจของ คนในองค์กรในการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป และการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร

ฮีบเนียน และ อัลคัตต์ (Hrebiniak; & Alutto. 1972) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับ ความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กรพบว่า ในด้านเพศมีความสัมพันธ์ระหว่างความ ผูกพันต่อองค์กร โดยที่ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย อาจเป็นเพราะผู้หญิงต้องการ

แสดงให้เห็นสังคมยอมรับ สถานภาพสมาชิกในองค์กรจึงสำคัญต่อผู้หญิงมาก ทำให้ผู้หญิงมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าจึงเปลี่ยนงานน้อย

ไพร์ซ (Price. 1968) เสนอว่า ประสิทธิภาพขององค์การเป็นผลมาจากความมากน้อยของการที่สมาชิกในองค์กรยอมรับบรรทัดฐานขององค์การ และความมากน้อยของการที่แรงจูงใจ (motive) ของสมาชิกแต่ละคนได้รับการตอบสนอง แต่อย่างไรก็ตามตัวแปรเหล่านี้ไม่สัมพันธ์กันในทางปฏิบัติ โดยเฉพาะการยอมรับบรรทัดฐาน และการตอบสนองแรงจูงใจ ซึ่งความไม่สัมพันธ์กันนี้สะท้อนให้เห็นถึงประเด็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งส่วนใหญ่จะมีหลากหลายแตกต่างกัน และขัดแย้งกัน กล่าวคือ ประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายหนึ่งอาจมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลในการบรรลุอีกเป้าหมายหนึ่งได้ ทำให้องค์การต้องเลือกว่าต้องการบรรลุเป้าหมายใดเป็นเป้าหมายที่แท้จริง หรือผสมผสานการบรรลุเป้าหมายที่หลากหลาย แตกต่างและขัดแย้งกันให้สอดคล้องกัน

สตีเยร์ส (Steers. 1977) เสนอว่าการวิเคราะห์ประสิทธิผลขององค์การกับทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการจัดการที่ผู้บริหารมุ่งเอาใจใส่ไปที่บุคคลในองค์กร (employee-centered) มากเกินไป บุคคลในองค์กรก็รับรู้สนองตอบในเชิงทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานมากเท่านั้น

ภักทิรา กมลรัตนเวช (2549) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทที่.ย.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานในระดับปานกลางและมีทิศทางเดียวกัน

สุเมธ บุญมะยา (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างอารมณ์ ทัศนคติต่องาน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับประสิทธิผลการปฏิบัติของผู้บริหารหน่วยงานขายในธุรกิจประกันชีวิต ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารหน่วยงานขายส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 24-38 ปี อายุงานระหว่าง 1-11 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหน่วย มีเชาว์อารมณ์อยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก มีระดับทัศนคติต่องานอยู่ในระดับสูง และผู้บริหารหน่วยงานขายที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานบริหารหน่วยงานขายต่างกัน จะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่ระดับการศึกษาต่างกันจะมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชาญฤทธิ์ แต่งอ่อน (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน และมีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพัทธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้าน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง

วราทิพย์ ละออง (2551) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่าการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ ต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ชวลี มากศรี (2552) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า พนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

แองเกิล และเพอร์รี่ (Angle; & Perry. 1981) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิผลขององค์กร โดยเน้นความสำคัญของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำหรับกลุ่มประชากรที่ศึกษาเป็นพนักงานให้บริการของบริษัทรถประจำทาง จำนวน 24 แห่ง ทางตะวันออกของอเมริกา ผลการวิจัยพบว่าผู้หญิงมีแนวโน้มจะมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าผู้ชาย

สเตียร์ส (อดิสร รมสนธิ์. 2542; อ้างอิงจาก Steers. 1977) เสนอว่าลักษณะของงานจะเป็นสิ่งที่จะบอกถึงประสิทธิผลของงานได้ทำนองเดียวกับความพอใจในงาน ซึ่งสรุปลักษณะของงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า หมายถึงความท้าทายของงาน ความหลากหลายของงานที่จะรับผิดชอบ ความอิสระในงานและการมอบหมายงานที่ชัดเจนจะไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในบทบาท

เพ็ญนภา ปันทุลักษณ์ (2553) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ อยู่ในระดับมาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และยังพบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานครที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม

และแรงจูงใจรายด้านได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการสุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ ลูกจ้างจ้างเหมาบริการถึงข้าราชการ จำนวน 318 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ ลูกจ้างจ้างเหมาบริการถึงข้าราชการ จำนวน 318 คน ซึ่งการกำหนดขนาดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรนี้ จะใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = จำนวนสมาชิกของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$$\begin{aligned}\text{แทนค่า } n &= \frac{318}{1 + (318)(0.05)^2} \\ &= 178\end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. สุ่มตัวอย่างโดยใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Probability sampling) ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) โดยใช้จำนวนตัวอย่างที่คำนวณได้กำหนดสัดส่วน (proportional stratified random sampling) ในแต่ละหน่วยงานจะได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นตัวแทนครบทุกหน่วยงาน

2. ในแต่ละชั้นภูมิ จะใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตามจำนวนที่กำหนดไว้ของแต่ละหน่วยงาน โดยกำหนดหมายเลขให้กับรายชื่อสมาชิกแต่ละหน่วยงาน ซึ่งผู้วิจัยจะสุ่มตัวอย่างให้ได้ตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดโดยวิธีการจับฉลากแบบไม่ใส่คืนอีก

ตาราง 2 จำนวนประชากรของงานธุรการส่วนกลาง สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

หน่วยงาน	จ้างเหมา บริการ	ลูกจ้าง ประจำ	พนักงาน ราชการ	ข้าราชการ	รวม
สำนักงานบริหารกิจการ สำนักงานอัยการสูงสุด	1	1	-	4	6
สำนักบริหารกลาง	69	28	2	25	124
สำนักการคลัง	11	1	1	26	39
สำนักบริหารงานวินัย และระบบคุณธรรม	1	-	-	5	6
สำนักบริหารงานสนับสนุนงาน อัยการสูงสุด	7	7	-	31	45
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	6	-	-	29	35
สำนักบริหารทรัพย์สิน	11	2	2	18	33
สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	3	-	1	6	10
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร	5	-	-	15	20
รวม	114	39	6	159	318

ที่มา: สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด. (2555).

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่างของงานธุรการส่วนกลาง สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

หน่วยงาน	ประชากร	คำนวณ	กลุ่ม ตัวอย่าง
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด	6	6x(178/318)	4
สำนักบริหารกลาง	124	124x(178/318)	69
สำนักการคลัง	39	39x(178/318)	22
สำนักบริหารงานวินัยและระบบคุณธรรม	6	6x(178/318)	4
สำนักบริหารงานสนับสนุนงานอัยการสูงสุด	45	45x(178/318)	25
สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล	35	35x(178/318)	19
สำนักบริหารทรัพย์สิน	33	33x(178/318)	18
สำนักสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ	10	10x(178/318)	6
สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	20	20x(178/318)	11
รวม	318		178

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ หรือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้มาจากการศึกษาจากเอกสารต่างๆ ทฤษฎี แนวความคิด วิทยานิพนธ์และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับสิ่งที่ต้องการศึกษาวิจัย โดยจะแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามแบบให้เลือกตอบเพียงคำตอบเดียว และเป็นคำถามปลายปิด (Close Ended Response Question) ได้แก่

1. เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale)

1) ชาย

2) หญิง

2. อายุ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ผู้วิจัยได้กำหนดให้อายุ 20 ปี ถึง 60 ปี เป็นอายุต่ำสุดและสูงสุดที่ใช้ในการกำหนดช่วงอายุในการวิจัย เนื่องจากเป็นค่าเริ่มต้นที่ทางองค์กรรับเข้าทำงาน และเป็นอายุสูงสุดที่ใช้ในการเกษียณอายุขององค์กร ซึ่งแบ่งช่วงอายุเป็น 5 ช่วง โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{60 - 20}{5} = 8 \text{ ปี/ช่วง}\end{aligned}$$

จากการคำนวณสามารถแบ่งกลุ่มช่วงอายุได้ดังนี้

- 1) 20 – 27 ปี
 - 2) 28 – 35 ปี
 - 3) 36 – 43 ปี
 - 4) 44 – 51 ปี
 - 5) มากกว่า 52 ปีขึ้นไป
3. ระดับการศึกษา เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี
 - 2) ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป
4. อายุการทำงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
การวิจัยครั้งนี้แบ่งเกณฑ์ช่วงเวลา ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ช่วง ดังนี้
- 1) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี
 - 2) 2 - 4 ปี
 - 3) 5 - 7 ปี
 - 4) 8 - 10 ปี
 - 5) มากกว่า 10 ปีขึ้นไป
5. ระดับงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale)
- 1) จ้างเหมาบริการ
 - 2) ลูกจ้างประจำ
 - 3) พนักงานราชการ
 - 4) ข้าราชการ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการผูกพัน และความต้องการอำนาจ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

หากระดับพนักงานมีระดับความต้องการมาก หมายถึง พนักงานมีแรงจูงใจสูง ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับแรงจูงใจ
4.21 – 5.00	พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงาน บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8 \end{aligned}$$

หากระดับพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความผูกพันต่อองค์กร
4.21 – 5.00	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับของ Likert Scale เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าตอบ (Rating scale method: Likert scale questions) ซึ่งจัดระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) มี 5 ระดับ โดยมีการกำหนดการให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ระดับ
5	มากที่สุด
4	มาก
3	ปานกลาง
2	น้อย
1	น้อยที่สุด

เกณฑ์การประเมินคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลจากแบบสอบถามประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale) ซึ่งผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} = 0.8\end{aligned}$$

หากระดับพนักงานมีระดับความคิดเห็นมาก หมายถึง พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานสูง ซึ่งสามารถแปลความหมายได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับประสิทธิภาพการทำงาน
4.21 – 5.00	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	พนักงานมีประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับต่อไปนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ทั้งในภาครัฐและเอกชน
2. สร้างแบบสอบถาม โดยอาศัยกรอบแนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา

5. นำเสนอแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 40 คน แล้วนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (กัลยา วานิชปัญญา, 2543) ค่าอัลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1$ ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีแหล่งข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 178 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ เป็นการค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อมูล (Editing) ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามโดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก
2. การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วมาลงรหัสตามที่ได้กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า
3. การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์เชิงพรรณนาและทดสอบสมมติฐาน

สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล

1. ในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน มาวิเคราะห์ โดย เพศ เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ส่วน อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และ

ระดับตำแหน่งงาน เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) มาวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอผลเป็นร้อยละ (Percentage)

2. ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ส่วนที่ 3 และส่วนที่ 4 เป็นการวิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) มีเกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval scale)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ เพศ และ ระดับการศึกษา โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า t-test (Independent t-test) ในการทดสอบ สมมติฐาน ข้อที่ 1 และข้อที่ 2 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

4. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ได้แก่ อายุ อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ค่า F-test (Independent sample F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ Brown Forsythe ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2, ข้อที่ 4 และข้อที่ 5 ทดสอบกับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

5. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร กับประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression test) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีต่อตัวแปรตาม เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543)

$$P = \frac{f}{n}(100)$$

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{n}$$

5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้สูตร (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2543)

$$S.D. = \frac{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2}}{n(n-1)}$$

5.2 สถิติสำหรับวิเคราะห์คุณภาพ

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นรวมโดยใช้วิธีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยใช้สูตรครอนบัค (Cronbach) (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543)

$$\alpha = \frac{\overline{k \text{ covariance/variance}}}{1 + (k - 1) \overline{\text{covariance/variance}}}$$

5.3 การทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 ค่า t-test ใช้เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543)

5.3.2 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (Analysis of Variance) หรือการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวโดยทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์นั้นในขั้นแรกจะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างความแปรปรวนของกลุ่มโดยใช้สถิติ Levene test ซึ่งจะพิจารณาผลการทดสอบค่าความแปรปรวนดังนี้

1) กรณีค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่ม (ค่า Sig. มีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.05) ก็จะใช้ค่าสถิติ F-test ทดสอบความแตกต่าง และ สูตรการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว Brown – Forsythe (B) ใช้ในกรณีที่ความแปรปรวนแตกต่างกัน

2) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543) และถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไป เพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Dunnett T3 (กัลยา วาณิชยบัญชา. 2543)

5.3.3 วิเคราะห์หาค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณหรือเชิงซ้อน (Multiple regression test) เป็นการศึกษาถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป ที่มีต่อตัวแปรตาม เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระกัน ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 - 11

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความ “แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด” ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบ T-test
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
F	แทน	สถิติทดสอบ F-Test
df	แทน	องศาของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
α	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนในการทดสอบสมมติฐานหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ (Level of significance)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติจากการทดสอบใช้ในสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรอิสระ (Unstandardized)
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวแปรอิสระ (standardized)
SE	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอย (Standard Error of Mean)
R^2 Adj	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted R-squared)
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R-squared)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
$\hat{Y}$	แทน	ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานโดยรวม
X_1	แทน	ด้านความต้องการความสำเร็จ
X_2	แทน	ด้านความต้องการความผูกพัน

- X_3 แทน ด้านความต้องการอำนาจ
 X_4 แทน ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร
 X_5 แทน ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร
 X_6 แทน ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร

การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบายโดยการแบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับการทำงาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับการทำงานโดยนำเสนอในรูปแบบการแจกแจงความถี่และค่าร้อยละปรากฏผลดังตาราง 4 ดังนี้

ตาราง 4 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	47	26.4
หญิง	131	73.6
รวม	178	100.0

ตาราง 4 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 27 ปี	27	15.2
28 - 35ปี	81	45.5
36 - 43ปี	37	20.8
44 – 51 ปี	26	14.6
51 ปีขึ้นไป	7	3.9
รวม	178	100.0
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	24.7
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	134	75.3
รวม	178	100.0
4. อายุการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	33	18.5
2 – 4 ปี	57	32.0
5 – 7 ปี	43	24.2
8 – 10 ปี	9	5.1
มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	36	20.2
รวม	178	100.0
5. ระดับงาน		
จ้างเหมาบริการ	72	40.4
ลูกจ้างประจำ	10	5.6
พนักงานราชการ	7	3.9
ข้าราชการ	89	50.0
รวม	178	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง4พบว่าลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้จำนวน178คนจำแนกตามตัวแปรได้ดังนี้

เพศ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน131คนคิดเป็นร้อยละ 73.6และเพศชายมีจำนวน 47คนคิดเป็นร้อยละ 26.4ตามลำดับ

อายุ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ28 - 35ปีจำนวน81คนคิดเป็นร้อยละ45.5 รองลงมา คือ อายุ 36 - 43ปีจำนวน 37คนคิดเป็นร้อยละ20.8 อายุ 20 -27 ปี จำนวน27คนคิดเป็นร้อยละ15.2 อายุ 44 – 51 ปี จำนวน 26 คนคิดเป็นร้อยละ14.6 และอายุมากกว่า 51ปีขึ้นไปมีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 7คน คิดเป็นร้อยละ3.9ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน134คนคิดเป็นร้อยละ 75.3และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 44คนคิดเป็นร้อยละ 24.7ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน2 – 4 ปีมีจำนวน 57คนคิดเป็นร้อยละ32.9 รองลงมามีอายุการทำงาน 5 – 7 ปี จำนวน 43คนคิดเป็นร้อยละ 24.2 อายุการทำงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป มีจำนวน 36คนคิดเป็นร้อยละ 20.2และมีอายุการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 และอายุงาน 8 – 10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ9คน คิดเป็นร้อยละ 5.1ตามลำดับ

ระดับงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับงานเป็นข้าราชการจำนวน 89คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมามีระดับงานเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีระดับงานเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 และมีระดับงาน เป็นพนักงาน ข้าราชการมีจำนวน 7คนคิดเป็นร้อยละ 3.9ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง4พบว่าลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ อายุ อายุการทำงาน และระดับงาน มีจำนวนที่ค่อนข้างน้อยจึงจัดกลุ่มใหม่ ดังนี้

ตาราง 5 จำนวนความถี่ และค่าร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับอายุอายุการทำงานและระดับงาน ที่จัดกลุ่มใหม่

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
20 – 27 ปี	27	15.2
28 - 35 ปี	81	45.5
36 - 43 ปี	37	20.8
44 ปีขึ้นไป	33	18.5
รวม	178	100.0

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. อายุการทำงาน		
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	33	18.5
2 – 4 ปี	57	32.0
5 – 7 ปี	43	24.2
ตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไป	45	25.3
รวม	178	100.0
5. ระดับงาน		
จ้างเหมาบริการ	72	40.4
ลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ	17	9.6
ข้าราชการ	89	50.0
รวม	178	100.0

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 5 พบว่าข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับอายุการทำงาน และระดับงานที่จัดกลุ่มใหม่พบว่า

อายุ พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28 - 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ อายุ 36 - 43 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุ 20 - 27 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และอายุ 44 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

อายุการทำงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 2 - 4 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมา มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุการทำงาน 5 - 7 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ระดับงาน พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับงานเป็นข้าราชการจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีระดับงานเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีระดับงานเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานข้าราชการจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงาน อัยการสูงสุดแบ่งออกเป็น 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จด้านความต้องการ ความผูกพันและด้านความต้องการอำนาจโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการ
สำนักงานอัยการสูงสุด

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการความสำเร็จ			
1. ความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย	4.53	.657	มากที่สุด
2. ความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ	4.43	.637	มากที่สุด
3. ตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไว้สูง	4.00	.664	มาก
4. ความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก	4.30	.679	มากที่สุด
5. ชอบงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูง	4.87	.784	มากที่สุด
6. จะพิจารณางานแต่ขึ้นอย่างรอบคอบและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.08	.624	มาก
รวม	4.20	.513	มาก
ด้านความต้องการความผูกพัน			
7. สามารถสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา	4.02	.754	มาก
8. สัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	4.20	.754	มาก
9. ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา	4.33	.717	มากที่สุด
10. ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน	4.10	.719	มาก
11. ต้องการความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน	4.19	.703	มาก
12. ให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน	4.21	.713	มากที่สุด
13. สามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.27	.669	มากที่สุด
14. ไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.97	.767	มาก
รวม	4.16	.554	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความต้องการอำนาจ			
15. ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.24	.739	มากที่สุด
16. ต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม	3.71	.790	มาก
17. ต้องการมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน	2.89	.914	ปานกลาง
18. ต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ	3.43	.787	มาก
19. ยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	4.04	.727	มาก
รวม	3.66	.509	มาก
แรงจูงใจโดยรวม	4.04	.435	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจได้แก่ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 3 ด้านโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.16 และ 3.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือชอบงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูงความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมายความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 4.53 4.43 และ 4.30 ตามลำดับและผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 2 ข้อ คือจะพิจารณางานแต่ขั้นอย่างรอบคอบและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไว้สูงโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความต้องการความผูกพัน ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด

3 ข้อ คือยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาสามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานและให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.27 และ 4.21 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 5 ข้อ คือมีสัมพันธไมตรีที่ดีกับผู้บังคับบัญชาได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงานสามารถสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.19 4.10 4.02 และ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความต้องการอำนาจในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจด้านความต้องการอำนาจ ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 3 ข้อ คือ ยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมและต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.71 และ 3.43 ตามลำดับและมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ต้องการมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานในองค์กรและด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กรโดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานปรากฏผลดังตาราง 7 ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงาน
บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร			
1. เลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้	3.81	.931	มาก
2. มักพูดถึงองค์กรให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่	3.85	.877	มาก
3. การเลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดี	4.09	.832	มาก
4. ไม่คิดลาออกจากองค์กร	3.94	1.088	มาก
รวม	3.92	.783	มาก
ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร			
5. จะทุ่มเทร่างกายในการปฏิบัติงาน	4.16	.695	มาก
6. รู้สึกยินดีปฏิบัติงานให้กับองค์กร	4.19	.692	มาก
7. มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน	4.11	.709	มาก
รวม	4.15	.654	มาก
ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร			
8. นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ	3.57	.735	มาก
9. วัฒนธรรมขององค์กรยอมรับได้	3.68	.762	มาก
10. ค่านิยมขององค์กรมีความน่าศรัทธาและยอมรับได้	3.70	.828	มาก
รวม	3.65	.670	มาก
ความผูกพันต่อองค์กรโดยรวม	3.91	.619	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรและด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.92 และ 3.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับ

มากทุกข้อ คือการเลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดีไม่คิดลาออกจากองค์กรมักพูดถึงองค์กรให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่และเลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 3.94 3.85 และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือรู้สึกยินดีปฏิบัติงานให้กับองค์กรจะทุ่มเทพล้งกายในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.16 และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร พบว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความผูกพันต่อองค์กร **ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ในระดับมาก** โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่ามีความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือค่านิยมขององค์กรมีความน่าศรัทธาและยอมรับได้วัฒนธรรมขององค์กรยอมรับได้นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 3.68 และ 3.57 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยนำเสนอในรูปแบบค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปรากฏผลดังตาราง 8 ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

ประสิทธิผลการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้	4.12	.626	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่	4.15	.621	มาก
3. มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้	4.22	.685	มากที่สุด
4. เข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.09	.666	มาก
5. ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด	4.12	.686	มาก
ประสิทธิผลการทำงานโดยรวม	4.14	.571	มาก

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานในระดับมากที่สุดข้อที่มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงานในระดับมาก 4 ข้อคือสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด และเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมายโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.12 4.12 และ 4.09 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สามารถวิเคราะห์ได้ดังนี้) โดยใช้วิธีการทดสอบ ดังนี้

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 และข้อที่ 3 ผู้วิจัยทดสอบด้วยสถิติ Independent Samples t-test ผู้วิจัยใช้การทดสอบความแตกต่าง ระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มี 2 กลุ่ม โดยทดสอบค่าความแปรปรวนด้วย Levene's test เมื่อค่า Sig. มากกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances assumed และเมื่อ Sig. น้อยกว่า .05 จะอ่านค่า t-test ที่ Equal variances not assumed

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ข้อ 4 และข้อ 5 ผู้วิจัยทดสอบด้วยสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: One Way ANOVA) โดยเริ่มจากการทดสอบค่า Levene's test เพื่อทดสอบค่าความแปรปรวนของข้อมูล ถ้า Levene's test มีค่า Sig. น้อยกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ Brown-Forsythe และเพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 และเมื่อ Levene's test มีค่า Sig. มากกว่า .05 ผู้วิจัยทดสอบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยโดยสถิติ F-test และหากพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ เพื่อให้ทราบว่า ค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่เพื่อดูว่ามีคู่ ใดบ้างที่แตกต่างกัน ด้วยวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) การทดสอบ Levene's test มีสมมติฐาน ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 - 11 ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศ ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

H_0 : เพศ ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศ ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุ ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

H_0 : อายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 4 อายุการทำงาน ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

H_0 : อายุการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 5 ระดับการทำงาน ของพนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

H_0 : ระดับการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันมีประสิทธิผลการทำงาน of พนักงานต่างกัน

ตาราง 9 การทดสอบค่าความแปรปรวนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้สถิติ Levene's test

ตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล	การทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวน				
	Levene Statistic	F	df1	df2	Prob.
1. เพศ		6.260			.013
2. อายุ	3.732		3	174	.012
3. ระดับการศึกษา	.877		3	174	.350
4. อายุการทำงาน	1.752		3	174	.158
5. ระดับงาน	4.935		2	175	.008

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน **ด้านเพศ** ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนแตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .013 ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจึงต้องใช้ค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances not assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมระหว่างเพศและจากตาราง 9 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน **ด้านระดับการศึกษา** ทั้งสองกลุ่มมีความแปรปรวนไม่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่าเท่ากับ .350 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) ดังนั้นจึงต้องใช้ค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances assumed เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมระหว่างระดับการศึกษาซึ่งผลการทดสอบเป็นดังตาราง 10

ตาราง 10 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ Independent t-test

ประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Prob.
เพศ					
ชาย	47	4.04	.749	-1.146	.256*
หญิง	131	4.18	.490		
ระดับการศึกษา					
ต่ำกว่าปริญญาตรี	44	4.17	.569	.355	.723**
ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป	134	4.13	.574		

*คือ Equal variances not assumed **คือ Equal variances assumed

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา โดยใช้สถิติ t-test แบบ Independent พบว่า

เพศหญิงและเพศชาย จากค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances not assumed มีค่าความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .256 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าเพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรีและตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จากค่าสถิติ t-test ที่ Equal variances assumed มีค่าความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .723 ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 10 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.) จากการทดสอบความเท่ากันของความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดได้แก่ อายุ และระดับงาน เท่ากับ .012 และ .008 ตามลำดับ ซึ่งน้อยกว่า .05 ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดทุกช่วงอายุ และระดับงานมีความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงาน

ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงจะใช้สถิติ Brown-Forsythe เพื่อทดสอบปรากฏดังตาราง 11

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน
สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามอายุและระดับงานโดยใช้สถิติ Brown
– Forsythe ทดสอบ

ประสิทธิผลการทำงาน	Brown-Forsythe	Statistic	df1	df2	Prob.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	8.620	3	93.385	.000
ระดับงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.961	2	28.786	.068

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการ
ทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดสำหรับด้านระดับงานมีความ
น่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .068ซึ่งมากกว่า .05 คือยอมรับสมมติฐานหลัก (Ho) ปฏิเสธสมมติ
ฐานรอง (H₁)หมายความว่าพนักงานที่มีระดับงานที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานที่
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

และผลการวิเคราะห์ตามตาราง 11 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผล
การทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดสำหรับด้านอายุมีความ
น่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (Ho) ยอมรับสมมติ
ฐานรอง (H₁)หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบว่ามีค่าเฉลี่ยคู่
ใดบ้างที่แตกต่างกัน จะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple
Comparison) ด้วยวิธี Dunnett T3 ปรากฏดังตาราง 12

ตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงาน
บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามอายุโดยใช้สถิติDunnett T3

อายุ	$\bar{X}$	20 – 27 ปี	28 – 35 ปี	36 – 43 ปี	44 ปีขึ้นไป
20 – 27 ปี	4.23		-.08395 (.916)	.18098 (.465)	.47811* (.016)
28 – 35 ปี	4.31			.26493 (.052)	.56207* (.002)
36 – 43 ปี	4.24				.29713 (.323)
44 ปีขึ้นไป	3.75				

* p < .05

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 12 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของของประสิทธิผลการ
ทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามอายุพบว่า

พนักงานที่มีอายุ 20 – 27 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไปจากการวิเคราะห์พบว่าค่า p
เท่ากับ .016 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 27 ปีมีประสิทธิผลการทำงาน
แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไปที่มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงาน
ที่มีอายุ 20 – 27 ปีมีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่าง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .47811

พนักงานที่มีอายุ 28 – 35 ปีกับพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p
เท่ากับ .002 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุ 28 – 35 ปีมีประสิทธิผลการทำงาน
แตกต่างจากพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไปที่มีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงาน
ที่มีอายุ 28 – 35 ปีมีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่าง
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ .56207

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และตามตาราง 12 พบว่า ค่าความน่าจะเป็น (Prob.)จากการทดสอบความเท่ากันของ
ความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการ

สูงสุดด้านอายุการทำงานเท่ากับ .158 ซึ่งมากกว่า .05 ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) ปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) จึงสรุปได้ว่า พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ทุกช่วงอายุการทำงาน มีความแปรปรวนของประสิทธิผลการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงจะใช้สถิติ One-Way ANOVA เพื่อทดสอบ ปรากฏดังตาราง 13

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดจำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติ ANOVA (One-Way Analysis of Variance)

ตัวแปรลักษณะส่วน บุคคล	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	P
อายุการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	5.577	3	1.859	6.204	.000
	ภายในกลุ่ม	52.136	174	.300		
	รวม	57.712	177			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 13 พบว่า ความเท่ากันของค่าความแปรปรวนประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดสำหรับช่วงอายุการทำงานมีความน่าจะเป็น (Prob.) เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 คือปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และเพื่อให้ทราบวาระดับอายุในรายคู่ใดที่มีความแตกต่างกันผู้วิจัยจึงได้นำผลการวิเคราะห์ไปเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยหลายคู่ในเวลาเดียวกัน (Multiple Comparison) โดยใช้วิธีแบบทดสอบ Fisher's Least significant difference (LSD) เพื่อหาว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แสดงผลดังตาราง 14

ตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยจำแนกตามอายุการทำงานโดยใช้สถิติ Fisher's Least significant difference (LSD)

อายุการทำงาน	$\bar{X}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	2 – 4 ปี	5 - 7 ปี	8 ปีขึ้นไป
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	4.35		.09888 (.410)	.23058 (.070)	.48485* (.000)
2 – 4 ปี	4.25			.13170 (.235)	.38596* (.001)
5 - 7 ปี	4.12				.25426* (.031)
8 ปีขึ้นไป	3.86				

* $p < .05$

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยจำแนกตามอายุการทำงานพบว่า พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .48485

พนักงานที่มีอายุงาน 2 – 4 ปี กับพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p เท่ากับ .001 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 2 – 4 ปี มีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือพนักงานที่มีอายุงาน 2 – 4 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป โดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .38596

พนักงานที่มีอายุงาน 5 - 7 ปีกับพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป จากการวิเคราะห์พบว่าค่า p เท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่า .05 หมายความว่าพนักงานที่มีอายุงาน 5 - 7 ปีมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ

พนักงานที่มีอายุงาน 5 - 7 ปีมีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไปโดยมีผลต่างค่าเฉลี่ยเท่ากับ .25426

ส่วนรายคู่อื่นๆ ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 6ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: ความต้องการความสำเร็จไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 7ความต้องการความผูกพันมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: ความต้องการความผูกพันไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 8ความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: ความต้องการอำนาจไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 9ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 10ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สมมติฐานข้อที่ 11 มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₀: มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

H₁: มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรกับความประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยใช้การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
Regression	35.844	6	5.974	46.715	.000
Residual	21.868	171	.128		
Total	57.712	177			

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 15 พบว่าความถดถอยพหุคูณปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรกับความประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยเทคนิค Enter มีค่า Sig. เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) ยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายความว่าประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับกลุ่มตัวแปรอิสระ ในปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1) ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) และด้านความต้องการอำนาจ (X_3) สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร (X_4) ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร (X_5) และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร (X_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสามารถสร้างสมการเชิงเส้นตรงได้ ซึ่งจากการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณสามารถคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณได้ ดังนี้

ตาราง 16 แสดงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์และนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด กับปัจจัย แรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรจําแนกตามรายด้าน

ตัวแปรพยากรณ์	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	SE	(Beta) β		
ค่าคงที่ (Constant)	.790	.257		3.069	.002
ด้านความต้องการ ความสำเร็จ(X_1)	.238	.083	.213	2.867	.005
ด้านความต้องการความ ผูกพัน(X_2)	.260	.069	.252	3.785	.000
ด้านความต้องการอำนาจ (X_3)	-.153	.062	-.136	-2.470	.014
ด้านความปรารถนาที่จะยัง เป็นสมาชิกขององค์กร(X_4)	-.037	.051	-.051	-.721	.472
ด้านความเต็มใจในการ ทำงานให้องค์กร(X_5)	.418	.066	.479	6.373	.000
ด้านมีความเชื่อและยอมรับ ค่านิยมและเป้าหมายองค์กร (X_6)	.067	.054	.082	1.231	.220
	r = .788		R^2 Adj = .608		R^2 = .621
	F = 46.715		SE = .35761		Sig. = .000

ผลการวิเคราะห์ตามตาราง 16 พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ($\bar{Y}$) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในปัจจัยแรงจูงใจได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ (X_1) ด้านความต้องการความผูกพัน (X_2) และด้านความต้องการอำนาจ (X_3) สำหรับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร (X_5) โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อยได้แก่ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร (.479) ด้านความต้องการความผูกพัน (.252) ด้านความต้องการความสำเร็จ (.213) และด้านความต้องการอำนาจ (-.136) โดยตัวแปรทั้ง 4

ตัวนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมได้ร้อยละ 62.1 ($R^2 = .621$) และมีค่า Sig. เท่ากับ .000 สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดได้ร้อยละ 62.1

ผู้วิจัยจึงได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ของตัวแปรพยากรณ์มาเขียนเป็นสมการความสัมพันธ์ของความไว้วางใจของผู้บริโภคในกรุงเทพมหานครโดยรวม ดังนี้

$$Y = .790 + .238X_1 + .260X_2 + (-.153)X_3 + .418X_5$$

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความสำเร็จเพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบพนักงานจะมีระดับประสิทธิผลการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .238 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจด้านความต้องการความผูกพัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับประสิทธิผลการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .260 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจพบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ลดลง 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับประสิทธิผลการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .153 หน่วย

ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (B) ในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจในการทำงานในองค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานในองค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับประสิทธิผลการทำงานโดยรวมเพิ่มขึ้น .418 หน่วย

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มี 2 ตัวแปร คือในปัจจัยความ

ผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร (X_4) และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร (X_6)

ตาราง 17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
1. เพศ ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. อายุของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
3. ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน	t-test	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน	One Way ANOVA	ยอมรับสมมติฐาน
5. ระดับการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน	One Way ANOVA	ปฏิเสธสมมติฐาน
6. ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับสมมติฐาน
7. ความต้องการความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับสมมติฐาน
8. ความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับสมมติฐาน
9. ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธสมมติฐาน
10.ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 17 (ต่อ)

สมมติฐาน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบ
11.มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน	Multiple Regression Analysis	ปฏิเสธสมมติฐาน



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความ “แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร” ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด” เพื่อทราบถึงแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยเป็นประโยชน์ในการนำผลที่ได้ไปปรับปรุงปัจจัยและความผูกพันต่อองค์กร ให้เหมาะสมเพื่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงาน และเพื่อเป็นแนวทางในการทำการศึกษาวิจัยงานทางด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคลขององค์กรอื่นในอนาคต

สังเขปความมุ่งหมาย สมมติฐาน และวิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยทางด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจ ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน และความต้องการอำนาจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศ ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
2. อายุของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
4. อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
5. ระดับการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน
6. ความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
7. ความต้องการความผูกพันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
8. ความต้องการอำนาจมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน
9. ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กรมีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน

10. ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
11. มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กรมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

วิธีดำเนินการศึกษาวิจัย

การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ตั้งแต่ระดับ จ้างเหมาบริการถึง ระดับข้าราชการ จำนวน 318 คน

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้สูตร Taro Yamane (Yamane. 1970: 580 - 581) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยทั้งสิ้น 178 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 4 ส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือและขั้นตอนการสร้างเครื่องมือหรือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งประกอบด้วยคำถาม 4 ตอน

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาศึกษา “แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลด้านลักษณะทางประชากรศาสตร์

เพศ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 73.6 และเพศชาย มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.4 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 28 - 35 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมา คือ อายุ 36 - 43 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 อายุ 20 - 27 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และอายุ 44 ปีขึ้นไป จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5

ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 และมีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 ตามลำดับ

อายุการทำงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 2 – 4 ปี มีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 รองลงมา มีอายุการทำงานมากกว่า 8 ปีขึ้นไป มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 25.3 อายุการทำงาน 5 – 7 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และมีอายุการทำงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ตามลำดับ

ระดับงาน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับงานเป็นข้าราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมา มีระดับงานเป็นจ้างเหมาบริการ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.4 มีระดับงานเป็นลูกจ้างประจำ/พนักงานข้าราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ภาพรวมแรงจูงใจของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจ พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 โดยพนักงานมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในระดับมากทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.16 และ 3.66 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 4 ข้อ คือ ชอบงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูง ความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87 4.53 4.43 และ 4.30 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 2 ข้อ คือ จะพิจารณางานแต่ขั้นอย่างรอบคอบและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไว้สูง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 4.00 ตามลำดับ

ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 3 ข้อ คือ ยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4.27 และ 4.21 ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 5 ข้อ คือ มีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน

สามารถสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 4.19 4.10 4.02 และ 3.97 ตามลำดับ

ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับมาก 3 ข้อ คือ ยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมและต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 3.71 และ 3.43 ตามลำดับ และมีระดับความต้องการเกี่ยวกับแรงจูงใจในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ต้องการมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร พนักงานมีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 โดยมีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร และด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 3.92 และ 3.65 ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือ การเลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดี ไม่คิดลาออกจากองค์กร มักพูดถึงองค์กรให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่และเลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 3.94 3.85 และ 3.81 ตามลำดับ

ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือ รู้สึกยินดีปฏิบัติงานให้กับองค์กร จะทุ่มเทพลังงานในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 4.16 และ 4.11 ตามลำดับ

ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์กร ในระดับมากทุกข้อ คือค่านิยมขององค์กรมีความน่าศรัทธาและยอมรับได้ วัฒนธรรมขององค์กรยอมรับได้ นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 3.68 และ 3.57 ตามลำดับ

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน ในระดับมาก 4 ข้อ คือสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด และเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 4.12 4.12 และ 4.09 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

สมมติฐานข้อที่ 1 เพศ ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 อายุ ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน ผลการวิจัย พบว่า อายุของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความแตกต่างอยู่จำนวน 2 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุ 20 – 27 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุ 28 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 3 ระดับการศึกษา ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 อายุการทำงาน ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่า มีความแตกต่างอยู่จำนวน 3 คู่ คือ พนักงานที่มีอายุงาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป ถัดมาเป็นพนักงานที่มีอายุงาน 2 – 4 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุงาน 5 - 7 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป

สมมติฐานข้อที่ 5 ระดับการทำงาน ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ต่างกัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการทำงาน of พนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 - 11 ความต้องการความสำเร็จ ความต้องการความผูกพัน ความต้องการอำนาจ ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร และมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในปัจจัยแรงจูงใจ ได้แก่ ด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน และด้านความต้องการอำนาจสำหรับ **ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร** ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร โดยตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม เรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร (.418) ด้านความต้องการความผูกพัน (.260) ด้านความต้องการความสำเร็จ (.238) และด้านความต้องการอำนาจ (-.153) โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวนี้สามารถร่วมกันส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ได้ร้อยละ 62.1 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง ผู้ตอบพนักงานจะมีระดับประสิทธิผลการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น .238 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

โดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการ ความผูกพัน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับ ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น .260 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ซึ่ง สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ ลดลง 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปรอื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน โดยรวม เพิ่มขึ้น .153 หน่วย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ปัจจัยดังกล่าวมีทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพการทำงาน อาจเนื่องมาจาก หากว่า พนักงานมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการ ที่จะมอบหมายที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อ สามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ หรือยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมากเกินไป รวมไปถึง ความต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้มีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมที่มากขึ้นเพียงใดของ พนักงาน จะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมลดลง นั้นอาจจะเพราะว่าพนักงานมีแต่หมกมุ่นใน อำนาจ การยอมรับ ความมีชื่อเสียง และต้องการโดดเด่นกว่าคนอื่นมากเกินไป ไม่มีจิตใจที่มุ่งมั่น ต่อการทำงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ลดลงได้

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหาร กิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานมีความเห็นในปัจจัยความผูกพัน ต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย โดยไม่มีอิทธิพลของตัวแปร อื่นมาเกี่ยวข้อง พนักงานจะมีระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม เพิ่มขึ้น .418 หน่วย อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหาร กิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 มี 2 ตัวแปร คือ ในปัจจัย ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร และด้านมีความ เชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมา อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์

1.1 เพศ ของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานเพศหญิง ดังนั้นอาจจะทำให้เพศชายและเพศหญิงมีประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิ มาศศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราทิพย์ ละออง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2 อายุของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน โดยพนักงานที่มีอายุ 20 – 27 ปี และอายุ 28 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป นั้นแสดงให้เห็นว่า พนักงานที่มีช่วงอายุระหว่าง 20 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป หมายความว่าพนักงานที่มีอายุน้อยจะมีประสิทธิผลการทำงานที่มากกว่า เนื่องจากอาจจะเป็นวัยที่กำลังสร้างฐานะ ยังไม่มีภาระทางครอบครัวมากนัก และยังมีกำลังในการทำงาน อาจจะมีความกระตือรือร้นมากกว่าวัยที่ทำงานมานานแล้ว ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุน้อยกว่ามีประสิทธิผลการทำงานที่มากกว่า โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิ มาศศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราทิพย์ ละออง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

ของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเแฮร์ริชดาภิเชก พบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ดังนั้นอาจจะทำให้ตัวแปรด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเแฮร์ริชดาภิเชก พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วราทิพย์ ละออง (2551) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การมีส่วนร่วมในงาน จูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในงาน กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับการศึกษา ต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวลี มากศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 อายุการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุนาน น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน 8 ปีขึ้นไป ถัดมาเป็นพนักงานที่มีอายุนาน 2 – 4 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน 8 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุนาน 5 - 7 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุนาน 8 ปีขึ้นไป ทั้งนี้อาจเนื่องจากถ้าอายุนานยังน้อยอาจจะมีประสบการณ์ในการทำงานที่มากกว่าผู้ที่ทำงานมานาน เนื่องจากว่าอาจจะทำงานมานานทำให้มีความเบื่อหน่ายได้ จึงทำให้ผู้ที่มีอายุนานน้อยกว่ามีประสิทธิผลการทำงานกว่าผู้ที่มีอายุการทำงานมากกว่า โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ปันสุลักษณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า เจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้อง

กับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์ชดากิเชกพบว่า อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.5 ระดับการทำงานของพนักงานที่ต่างกันประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่ต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่ที่ศึกษาครั้งนี้มีระดับงานเป็นข้าราชการ ดังนั้นอาจจะทำให้ตัวแปรด้านระดับงานที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์ชดากิเชกพบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานที่ต่างกัน มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า

2.1 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานชอบงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูง ความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จมีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้เนื่องจากว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจที่มีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ต้องการการยกย่องชมเชย และการยอมรับจากทั้งเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาจะทำให้ประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานนั้นเพิ่มขึ้นด้วย เนื่องจากว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญญา ปันทุลลักษณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิ มาศศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2.2 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องจากว่าหากพนักงานมีแรงจูงใจที่ต้องการความผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน ในการที่ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันระหว่างสมาชิกในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความสุข สบายใจ เพราะรู้สึกว่าคุณคนในองค์กรมีความรักความผูกพันกัน ทำงานเป็นทีม ให้ความร่วมมือต่อกัน จึงทำให้มีผลประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญภา ปันธุลักษณ์ (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงจรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำในทิศทางเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิ มากศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่าแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในระดับต่ำในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ พบว่า พนักงานมีระดับความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง

หน้าที่การงาน ยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้มีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมและต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ในทิศทางตรงกันข้าม อาจเนื่องมาจาก หากว่าพนักงานมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต้องการที่จะมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ หรือยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดมากเกินไป รวมไปถึงความต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้มีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมที่มากขึ้นเพียงใดของพนักงาน จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานโดยรวมลดลง นั่นอาจจะเพราะว่าพนักงานมีแต่หมกมุ่นในอำนาจ การยอมรับ ความมีชื่อเสียง และต้องการโดดเด่นกว่าคนอื่นมากเกินไป ไม่มีจิตใจที่มุ่งมั่นต่อการทำงานเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานที่ลดลงได้ โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญนภา ปัทมกุลักษณ์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม กรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และแรงจูงใจรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญฤทธิ์ แดงอ่อน (2553) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสำนักงานศุลกากรตรวจสินค้าท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ การทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ และด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชวลี มากศรี (2552) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานสำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล พบว่า ด้านแรงจูงใจใฝ่อำนาจ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยสาเหตุที่ไม่สอดคล้องเนื่องจากทิศทางความสัมพันธ์ไม่สอดคล้องกัน แต่ผลการศึกษานั้นมีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ ในงานวิจัยนี้กลุ่มตัวอย่างเป็น พนักงานของสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งแตกต่างกันกับงานวิจัยอื่นอาจจะทำให้ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ลักษณะงานแตกต่างกันมีผลต่อทิศทางความสัมพันธ์ได้

2.4 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร

พบว่า พนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานเห็นว่า การ

เลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดี ไม่คิดลาออกจากองค์กร มักพูดถึงองค์กรให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่และเลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน อาจจะเนื่องมาจาก ปัจจัยด้านความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร หรือการตัดสินใจที่ดี ไม่คิดลาออกจากองค์กร หรือการเลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้ ไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานแต่อย่างใด แสดงว่ายังมีปัจจัยอื่นๆ ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ดังนั้นการที่พนักงานรู้สึกเพียงอยากที่จะอยู่กับองค์กรไม่ได้หมายความว่าผลต่อประสิทธิผลการทำงานที่มากขึ้นหรือลดลง โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก

2.5 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานรู้สึกยินดีปฏิบัติงานให้กับองค์กร จะทุ่มเทร่างกายในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้ อาจจะเพราะว่า หากพนักงานมีความรู้สึกเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กร ก็มักจะทุ่มเทร่างกายในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ดีด้วย ดังนั้นปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัตัญญ (2551:90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรสามารถทำนาย ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮ้าส์รัชดาภิเษก

2.6 ความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร พบว่าพนักงานมีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานเห็นว่าการค่านิยมขององค์กรมีความน่าศรัทธาและยอมรับได้ วัฒนธรรมขององค์กรยอมรับได้ นโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร ด้านมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร ไม่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน ทั้งนี้อาจจะเนื่องจาก แม้ว่าพนักงานจะมีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและ

เป้าหมายองค์กร ก็ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการทำงานที่เพิ่มขึ้นหรือลดลง เพราะบางครั้งเพียงแค่งานมีความศรัทธาและยอมรับในวัฒนธรรมขององค์กรหรือนโยบายขององค์กร ก็ไม่อาจที่จะกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลการทำงานมากขึ้นได้ นั้นแสดงว่าอาจจะยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน โดยไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัฐพล ศรีกัญญ (2551: 90) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์ชตาภิเชก พบว่า ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร สามารถทำนาย ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สำนักงานอาคารกลาสเฮอร์ชตาภิเชก

อย่างไรก็ตาม จากการที่กลุ่มตัวแปรทั้ง 4 ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงาน สำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ($r = .621$) และส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ได้ร้อยละ 62.1 ส่วนที่เหลือ ร้อยละ 37.9 เกิดจากอิทธิพลตัวแปรอื่นที่ไม่นำมาพิจารณา แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรเหล่านี้สามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวม ได้ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวได้ว่า นอกจาก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ในด้านความต้องการความสำเร็จ ด้านความต้องการความผูกพัน ด้านความต้องการอำนาจ และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร ในด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร ยังมีปัจจัยอื่นที่สามารถอธิบายระดับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษาวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงาน ของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. จากการศึกษพบว่าพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยกว่าจะมีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าผู้ที่มีอายุมากกว่า โดยจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานที่มีอายุ 20 – 27 ปี และพนักงานที่มีอายุ 28 – 35 ปี มีประสิทธิผลการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุ 44 ปีขึ้นไป ซึ่งพบว่าพนักงานในช่วงอายุนี้นี้เป็นพนักงานส่วนใหญ่ขององค์กร โดยจัดเป็นคนกลุ่ม Generation Y ซึ่งได้รับการเลี้ยงดูที่แตกต่างออกไป เกิดมาในสังคมที่แตกต่าง มีแนวคิดการใช้ชีวิตและการทำงานที่เปลี่ยนไปมาก ดังนั้น องค์กรควรที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลกลุ่มนี้ซึ่งเป็นคนส่วนใหญ่ขององค์กร โดยการหาแนวทางตลอดจนแนวคิดที่จะดำรงรักษาคอนกุ่มนี้ไว้กับองค์กร (Retaining Concept) เพื่อไม่ให้เกิดความต้องการที่จะลาออกของคณกลุ่มนี้ เช่น การเพิ่มผลตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชยเมื่อทำงานได้ดี การเปิดโอกาสให้แสดงความรู้ความสามารถและยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานให้มากขึ้น เนื่องจากว่า หากองค์กรสามารถที่จะรักษานักงานกลุ่มนี้ไว้กับองค์กรก็จะทำให้ประสิทธิผลการทำงานโดยรวม

ขององค์กรมีเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากว่าพนักงานกลุ่มนี้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูง สามารถปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างดี

2. จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี อายุงาน 2 – 4 ปี และอายุงาน 5 - 7 ปี มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 8 ปีขึ้นไป ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่เพิ่งเข้าทำงานกับสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดนั้น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าพนักงานที่ทำงานมาแล้ว อาจจะเนื่องมาจากเพิ่งสำเร็จการศึกษา ต้องการความก้าวหน้าในงานจึงพยายามทำงานอย่างเต็มที่ส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานน้อยทุกระดับอายุงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่มากกว่าพนักงานที่ทำงานมานานที่สุด โดยพนักงานที่มีอายุงานน้อยที่สุดที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรให้ความสำคัญกับบุคคลทั้งสองกลุ่ม โดยอาจจะจัดสรรงานให้เหมาะสมกับแต่ละช่วงอายุงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งนี้พนักงานที่มีอายุงานมากอาจจะมีความเบื่อหน่ายในการทำงานเนื่องจากทำงานมานาน ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงาน เช่น สัมมนา วิชาการให้ความรู้กับกลุ่มพนักงานตามช่วงอายุงานให้เหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานมากเป็นบุคคลส่วนใหญ่ขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรเร่งปรับปรุงในด้านนี้ เพื่อไม่ให้กระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กร

3. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความสำเร็จ พนักงานมีระดับความต้องการความสำเร็จในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย ความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ และความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก ซึ่งพบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ดังนั้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น สิ่งที่องค์กรพึงกระทำในการสร้างแรงจูงใจของพนักงาน คือ สื่อสารอย่างชัดเจนถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทนของพนักงาน สร้างความมั่นใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถแยกแยะผู้มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ขจัดอุปสรรคในการทำงานที่สามารถส่งผลกระทบในเชิงลบต่อการสนับสนุนพนักงาน เช่น งานที่ไม่จำเป็นหรือซ้ำซ้อน เลือกคนให้เหมาะสมกับงานโดยคำนึงถึงคุณสมบัติของตำแหน่งงานและความสามารถของผู้ที่จะดำรงตำแหน่งงานนั้น ติดตามและพัฒนาระบบการปฏิบัติงานโดยผู้นำต้องมีความสามารถและมีรูปแบบการบริหารงานที่เหมาะสมเพื่อจูงใจพนักงาน มุ่งเน้นถึงผลตอบแทนที่ไม่ได้อยู่แค่ในรูปของเงินเท่านั้น เช่น โอกาสการเติบโตในหน้าที่การงาน การพัฒนาในด้านต่างๆ และการยกย่องชมเชยพนักงาน

4. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน โดยรวมในระดับมาก เนื่องจากว่าพนักงานมีการยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา สามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน และให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์ไมตรีที่ดี

กับผู้บังคับบัญชา ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน สามารถสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชาและไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นองค์การควรรักษาระดับปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการความผูกพัน ขององค์การไว้หรือพยายามสร้างให้เพิ่มมากขึ้น เช่น การปลุกฝังให้พนักงานทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสร้างความปรองดองในองค์การ โดยการจัดกิจกรรมสัมมนาประจำปี การจัดทริปท่องเที่ยวในกลุ่มพนักงานและผู้บริหาร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี เนื่องจากปัจจัยดังกล่าวหากว่าพนักงานในองค์การมีความรู้สึกปรารถนาที่จะสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้อื่นในสังคม เพื่อนร่วมงาน ต้องการการยอมรับและต้องการเป็นส่วนหนึ่งในสังคม ต้องการความเป็นมิตรและมีสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น และสนใจความรู้สึกของผู้อื่น ชอบการทำงานเป็นทีม ชอบให้ความร่วมมือมากกว่าการแข่งขัน และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้นขององค์การตามไปด้วย

5. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ พนักงานมีระดับแรงจูงใจ ด้านความต้องการอำนาจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีความต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โดยยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคมและต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ รวมถึงต้องการมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน โดยพบว่า เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด ในทางตรงกันข้าม นั้นหมายความว่าหากพนักงานยังมีแรงจูงใจที่ต้องการมีอำนาจมากขึ้นเพียงใด หรือต้องการที่จะโดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานที่เพิ่มมากขึ้น อาจจะส่งผลให้พนักงานไม่มีจิตใจที่มุ่งมั่นต่อการทำงาน แต่ต้องการที่จะโดดเด่นเหนือผู้อื่น และอาจจะส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานโดยรวมขององค์การให้ลดลงตามไปด้วย ซึ่งหากเป็นเช่นนั้นย่อมจะส่งผลเสียต่อองค์การด้วย ดังนั้น องค์การควรพยายามสร้างความสามัคคีระหว่างพนักงานผู้บริหาร เช่น การจัดสัมมนา กิจกรรมสนทนาระหว่างพนักงาน การประเมินผลงานที่เป็นธรรมชาติ การปฏิบัติต่อพนักงานที่เท่าเทียมกัน เพื่อป้องกันปัญหาการแข่งขันกันระหว่างพนักงาน ซึ่งจะนำมาซึ่งความขัดแย้งภายในองค์การและจะส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การที่ลดลงตามไปด้วย

6. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร พบว่าโดยภาพรวมพนักงานมีระดับความผูกพันต่อในระดับมาก เนื่องจากว่าพนักงานมีความรู้สึกยินดีที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร ตลอดจนจะทุ่มเทพลังงานในการปฏิบัติงานและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน โดยปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุดโดยรวมในทิศทางเดียวกัน และเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานมากที่สุด ดังนั้น

เพื่อรักษาและพัฒนาระดับความผูกพันในองค์กรระหว่างพนักงาน ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น สิ่งที่ต้องพิจารณาพิจารณาในการสร้างความผูกพันของพนักงาน คือ การจัดกิจกรรมต่างๆ เป็นประจำเพื่อสร้างความใกล้ชิดระหว่างพนักงาน และผู้บริหารในทุกๆระดับ ได้มีโอกาสในการพบปะ พูดคุย กันมากขึ้นทั้งในเรื่องการทำงาน ชีวิตส่วนตัว รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าพบและปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับหัวหน้างานได้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อเสริมสร้างความรักความผูกพันระหว่างพนักงานที่อยู่ในองค์กร ให้มีความรู้สึกเหมือนเป็นครอบครัวเดียวกัน อันจะส่งผลต่อความเต็มใจในการทำงานของพนักงานทุกคน เพราะพวกเขาจะรู้สึกว่าการทำงานก็เหมือนการได้ช่วยเหลือกัน ผลสำเร็จขององค์กร คนในองค์กรก็เหมือนความสำเร็จของพวกเขาด้วย เพราะว่าเป็นครอบครัวเดียวกัน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพว่าปัจจัยใดที่จะให้ระดับแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นเพื่อจะนำข้อมูลจากการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนาในด้านต่างๆ และสามารถนำเสนอแนวทางการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นภายในอนาคตได้
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร ด้านความเต็มใจในการทำงานให้องค์กรเนื่องจากว่าจากการศึกษาครั้งนี้เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความประสิทธิผลการทำงานมากที่สุด ดังนั้นในการศึกษาครั้งถัดไปควรเพิ่มเติมในการศึกษาปัจจัยดังกล่าวในเชิงลึกมากขึ้น เช่น ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดที่จะส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร เป็นต้น
3. ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาในเชิงปริมาณ (Quantitative Approach) ซึ่งมีการเก็บข้อมูลจากใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้นจึงอาจเพิ่มการศึกษาในเชิงคุณภาพ (Qualitative Approach) โดยใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการเข้าไปทำความรู้จักและมีส่วนร่วมในการทำงานกับพนักงานในส่วนงานต่างๆ เพื่อจะได้รับทราบถึงแรงจูงใจและความผูกพันต่อองค์กรในการทำงานขององค์กรมากขึ้นได้มากยิ่งขึ้น
4. การวิจัยครั้งนี้เป็นการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง ดังนั้นในอนาคตอาจจะนำงานวิจัยในครั้งนี้มาปรับปรุงและทำการศึกษาอีกครั้ง เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งจะทำให้ผลการศึกษาที่มีความละเอียดและชัดเจนมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

- กรกฎ พลพานิช. (2540). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบังคับบัญชาและพนักงานวิชาชีพ การตลาด บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. (การตลาด).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2543). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลเวอร์ชัน 7 – 10.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพพนม เมืองแมน; และสรวง สุวรรณ. (2545). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์. (2545). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- ภัทธีรา กมลรัตนเวช. (2549). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ยู.ดับบลิว.เท็กซ์ไทล์ จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์การ.* กรุงเทพฯ. โอเดียนสโตร์.
- ลัดดา ลีเจริญกิจไพศาล. (2548). *ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันขององค์การใน บริษัท อีสต์ เอเชียติก (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; สมชาย หิรัญกิตติ; และสิริอร จำปาทอง. (2548). *จิตวิทยาธุรกิจ.* กรุงเทพฯ. ธรรมสาร.
- ศิวพร เกื้อกุลเกียรติ. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การของพนักงานองค์การสื่อสารมวลชนแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- สิริรัตน์ สวยสม. (2546). *ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการศึกษา).* กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. (2545). *ความผูกพันต่อองค์การ (Organization Commitment).* จุฬาลงกรณ์ปริทัศน์. 34-41.
- Buchanan, Bruce II. (1974). Building Organization Commitment ; The Socialization of Managers in Work Organization. *Administrative Science Quarterly*. 19(4): 533-543.
- Hrebiniak, L.C.; & Alutto. (1972). Personal and Role-related Factors in the Development of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*. 555-572.
- Mowday, Richard M., Porter, Lyman W.; & Steers, Richard M. (1982). *Employee Organizational Linkage; The Phychology of Commeitment Absenteeism and Turnover.* New York: Academic Press.

Porter, L.W.; & other. (1974, October). Organization Commitment, Job satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*. 59: 603-609.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

- | | |
|--|---|
| 1. อาจารย์ ดร.พนิต กุลศิริ | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจน์ระวี อนันต์อักษรกุล | อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์ |
| | มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ |





ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

**แรงจูงใจ และความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ
พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด**

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงาน
บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามที่ตรงกับความคิดเห็นที่แท้จริงของท่านมากที่สุด โดยข้อความในแต่ละรายการของแบบสอบถามให้ผู้ตอบแสดงระดับความคิดเห็นว่ามีความคิดเห็นระดับใด จาก 1 ถึง 5 คะแนน เป็นการบ่งชี้ระดับความคิดเห็นจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 1 ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง ให้คะแนน 5 ตามลำดับ โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

คำตอบในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกผิด ทั้งนี้เพราะถือว่าแต่ละคำตอบเป็นแบบของการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไป คำตอบที่ได้นั้นจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และไม่มีการระบุชื่อผู้ตอบทำให้ไม่กระทบกระเทือนต่อผลการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยจะนำข้อมูลมาใช้ในการวิเคราะห์เชิงสถิติในภาพรวมเท่านั้น ผลที่ได้จะนำไปใช้ในการศึกษาเชิงวิชาการและสามารถใช้ประกอบในการวางนโยบายด้านบุคลากรของหน่วยงานต่อไป จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจักได้รับความร่วมมือจากทุกท่าน

ด้วยความขอบคุณ

นิสิตปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน

1. เพศ☐

ชาย

☐

หญิง

2. อายุ☐

20 – 27 ปี

☐

28 – 35 ปี

☐

36 – 43 ปี

☐

44 – 51 ปี

☐

มากกว่า 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา☐

ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐

ตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป

4. อายุการทำงาน☐

น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี

☐

2 – 4 ปี

☐

5 – 7 ปี

☐

8 – 10 ปี

☐

มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป

5. ระดับงาน☐

จ้างเหมาบริการ

☐

ลูกจ้างประจำ

☐

พนักงานราชการ

☐

ข้าราชการ

**ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องแรงจูงใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของ
พนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด**

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการความสำเร็จ						
1	ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานให้ลุล่วงตามเป้าหมาย					
2	ท่านมีความต้องการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่จนกว่างานจะแล้วเสร็จ					
3	ท่านตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งไว้สูง					
4	ท่านมีความพยายามปฏิบัติงานจนแล้วเสร็จโดยไม่ย่อท้อต่อความยากลำบาก					
5	ท่านชอบงานที่มีความท้าทายและความรับผิดชอบสูง					
6	ท่านจะพิจารณางานแต่ขึ้นอย่างรอบคอบและวางแผนก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
ด้านความต้องการความผูกพัน						
7	ท่านสามารถสื่อสารทำความเข้าใจในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา					
8	ท่านมีสัมพันธ์ไมตรีที่ดีกับผู้บังคับบัญชา					
9	ท่านยอมรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา					
10	ท่านต้องการการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน					
11	ท่านต้องการความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน					
12	ท่านให้ความสนใจและเอาใจใส่ความรู้สึกเพื่อนร่วมงาน					
13	ท่านสามารถทำงานเป็นทีมและให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
14	ท่านไม่เคยมีปัญหาในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					

ลำดับ	แรงจูงใจ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความต้องการอำนาจ						
15	ท่านต้องการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
16	ท่านต้องการปฏิบัติงานที่สนับสนุนให้ท่านมีชื่อเสียงและสถานภาพที่ดีทางสังคม					
17	ท่านต้องการมีบทบาทที่โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงาน					
18	ท่านต้องการการยอมรับยกย่องจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อท่านสามารถดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จ					
19	ท่านยึดถือระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					



**ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องความผูกพันต่อองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ทำงานของพนักงานสำนักงานบริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด**

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ความปรารถนาที่จะยังเป็นสมาชิกขององค์กร						
1	ท่านเลือกจะอยู่กับองค์กรนี้แม้จะมีทางเลือกอื่นที่สามารถเลือกได้					
2	ท่านมักพูดถึงองค์กรให้คนอื่นฟังเสมอว่าเป็นองค์กรที่น่าอยู่					
3	ท่านคิดว่าการเลือกเข้าทำงานในองค์กรนี้ เป็นการตัดสินใจที่ดี					
4	ท่านไม่คิดลาออกจากองค์กร					
ความเต็มใจในการทำงานให้องค์กร						
5	ท่านจะทุ่มเทพลังกายในการปฏิบัติงาน					
6	ท่านรู้สึกยินดีปฏิบัติงานให้กับองค์กร					
7	ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน					
มีความเชื่อและยอมรับค่านิยมและเป้าหมายองค์กร						
8	ท่านคิดว่านโยบายขององค์กรสอดคล้องกับความต้องการ					
9	ท่านคิดว่าวัฒนธรรมขององค์กรยอมรับได้					
10	ท่านคิดว่าค่านิยมขององค์กรมีความน่าศรัทธาและยอมรับได้					

**ตอนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องประสิทธิผลการทำงานของพนักงานสำนักงาน
บริหารกิจการสำนักงานอัยการสูงสุด**

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ลำดับ	ประสิทธิผลการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
2	ท่านสามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของท่าน					
3	ท่านมีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลตามเป้าหมายได้					
4	ท่านเข้าใจเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
5	ท่านปฏิบัติงานได้ถูกต้องและรวดเร็วตามที่กำหนด					

ขอขอบคุณในการตอบแบบสอบถาม

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์



ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อ ชื่อสกุล	คันธรส หนูเขียว
วันเดือนปีเกิด	4 พฤศจิกายน 2528
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	111/6 หมู่บ้านภัทรนิเวศน์ ถ.กรุงเทพฯ-ปทุมธานี ต.บางคูวัด อ.เมือง จ.ปทุมธานี 12000
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานอัยการสูงสุด

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2551

วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วาริชศาสตร์)

จาก มหาวิทยาลัยบูรพา

พ.ศ. 2557

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการ)

จาก มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

