



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา
สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ศิริพัทธ์ พรหมมนี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตุลาคม 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา
สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
ตุลาคม 2558
(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE,
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL, BANGKOK



A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCE
DEPARTMENT OF GOVERNMENT
FACULTY OF SOCIAL SCIENCES
MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY
B.E. 2558 [2015]
(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ นางสาวสิริพัตร พรหมณี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยได้

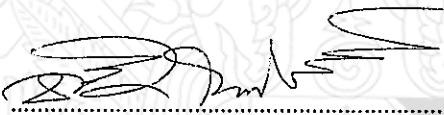
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์



..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)


..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม
(ดร.กาญจนา คำจตุ)

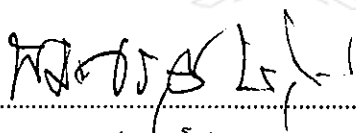
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร)


..... กรรมการ
(ดร.ชวลิต ไทรินทร์)


..... กรรมการ
(ดร.ปัญญา คล้ายเดช)

คณะสังคมศาสตร์ อนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย


..... คณบดีคณะสังคมศาสตร์
(พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ)

วันที่ 26 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2558

5620150332033: สาขาวิชา: รัฐศาสตร์การปกครอง; รม.(รัฐศาสตร์)

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

นางสาวสิริพัตร พรหมมณี: แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร(MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL, BANGKOK) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: รศ.(พิเศษ). ดร.สุกิจ ชัยมุสิก อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. กาญจนา คำจตุติ, 181 หน้า., ปี พ.ศ. 2558.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 157 คน โดยใช้สูตรในการคำนวณของเครซีและมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

1) บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานรองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการตามลำดับ

2) บุคลากรที่มีอาัยระดับการศึกษาประสบการณ์ทำงานและรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3) ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาสำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร 5 ประเด็นดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้โอกาสบุคลากรในองค์กรก่อน 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมใน

การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย 4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น



5620150332033: MAJOR : GOVERNMENT: M.Pol.Sc (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)

KEYWORDS: MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL, BANGKOK

Siriphat Phrommanee: MOTIVATION IN WORK PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL, BANGKOK, Committee: Assoc. Prof. (Emeritus) Dr. Sukit Chaimusik Advisor, Dr. Kanjana Damjutti, co-advisor, 181 pages., B.E. 2558.

The objectives of this thematic paper were: 1. To study motivation in work performance of personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok, 2. To compare motivation in work performance of personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok classified by personal factors, and 3. To study suggestions and guidelines in promoting motivation in work performance of personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok. The samplings used in the study were 157 personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok obtained by Krejcie and Morgan's formula. The research instruments were questionnaires. The statistics used in data analysis consisted of percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test.

The results of the study found that:

1) The total level of motivation in work performance of personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok was high. In details, the work completion was in the highest level, followed by inter-personal relations, and wage and welfare respectively.

2) The personnel having different ages, educational levels, work experiences, and incomes had a different motivation in work performance significantly with a statistic level at 0.05, but those with different sexes showed no statistic difference in work performance.

3) The most suggestions in promoting motivation in work performance of personnel in Criminal office, Office of the Attorney General, Bangkok were as follows; 1. In work completion, more personnel should be recruited, 2. In career path advance, positions in work should be expanded and the work advance examination

should be conducted every year, 3. In inter-personal relations, activities building personal relations and reducing personal gaps should be regularly arranged, 4. In recognition, there should be a prominent policy and a clear guideline in rewarding distinguished personnel, and 5. In wage and welfare, wage and welfare should be adjusted to suit the cost of living and economic conditions in the present days.



ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ แนวทางในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกล่าวนามเพื่อขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัย เพื่อแก้ไขให้สารนิพนธ์สมบูรณ์

ขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์. (พิเศษ). ดร.สุกิจ ชัยมุสิก ที่ปรึกษา และ ดร. กาญจนา ดำจตุ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำแก่ผู้วิจัยอีกทั้งได้สละเวลาในการชี้แนะแนวทางตลอดจนการตรวจแก้ไขจนสำเร็จเรียบร้อยสำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร, ดร. ขวลิต ไทลรินทร์, นายพูนศักดิ์ อุทกภาชน์ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำชี้แนะ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า รวมทั้ง เพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำ และเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ทุกท่านที่ให้ ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน ที่ได้ช่วยเป็นกำลังใจที่สำคัญยิ่งให้กับผู้วิจัย คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขออุทิศเป็นเครื่องแสดงความกตัญญูทเวทิตา เพื่อบูชาแด่ บูรพาจารย์ พระคุณบิดามารดา และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ให้การศึกษาอบรมสั่งสอน สติปัญญาและคุณธรรมเป็นเครื่องนำสู่ความสำเร็จครั้งนี้

สิริพัตร พรหมมณี

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศัญญาการ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญแผนภูมิ	ท
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	2
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	6
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	36
2.3 สภาพพื้นที่	42
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	45
2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	50
3 วิธีดำเนินการวิจัย	51
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	51
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	52
3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย	52
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	53
3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	54
3.6 การวัดค่าตัวแปร	55
3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล	55
3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	56

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	58
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	59
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	60
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร	63
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	69
ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร	132
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	138
5.1 สรุปผลการวิจัย	138
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	142
5.3 ข้อเสนอแนะ	150
บรรณานุกรม	154
ภาคผนวก	159
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	160
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	162
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	166
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	169
ภาคผนวก จ วิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)	175
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	178
ประวัติผู้วิจัย	181

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

50



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารจัดการเป็นสิ่งสำคัญสำหรับทุกองค์กร ซึ่งในหมู่นักบริหารได้ยอมรับว่า ปัจจัยพื้นฐานของการบริหารงานทุกชนิดซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น ทรัพยากรมนุษย์หรือกำลังคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สำหรับการปฏิบัติงานภายในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารจัดการภายในองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการที่ดีจะสามารถดูแลและรักษาบุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรได้นาน ๆ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้เพราะองค์กรต้องอาศัยบุคลากรที่มีประสิทธิภาพด้วยเช่นกัน จะเห็นได้ว่าแม้เราจะมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ดีทันสมัยอย่างไรก็ตาม เรายังคงต้องใช้คนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การจงใจเป็นสิ่งที่ได้นับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร เพราะเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่ผลสัมฤทธิ์ได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้

การตี อนันต์นารี (2552, หน้า 112) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมมือกันทำงานอย่างเต็มศักยภาพเกิดความพึงพอใจ เกิดความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจูงใจ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีการตื่นตัว (Arousal) เกิดความคาดหวัง (Expectancy) เพื่อผลักดันให้แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทางในทางเดียวกัน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคดีอาญา เป็นหน่วยงานราชการบริหารส่วนกลาง ชื่อ กองคดีอาญา มีอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ (พ.ร.บ.พนักงานอัยการ พ.ศ.2498 มาตรา 11(1)) กองคดีอาญา แยกส่วนราชการออกเป็น 16 กอง โดยมีกองคดีอาญากอง 1 ถึง กองคดีอาญากอง 10 และมีกองคดีพิเศษคดีกองคดีแขวงพระนครเหนือ กองคดีแขวงพระนครเหนือ (ดุสิต) กองคดีแขวงพระนครใต้ กองคดีแขวงพระนครใต้ (พระโขนง) กองคดีเด็กและเยาวชนกลาง ซึ่งต่อมาภายหลังได้มีการจัดตั้งสำนักงานคดีพิเศษคดี สำนักงานคดีศาลแขวง สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว แยกออกจากสำนักงานคดีอาญา

ในปัจจุบันสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ได้รับสำนวนผู้กระทำความผิดทางอาญาจากเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีผู้กระทำความผิดทาง

อาญาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทั้งการกระทำความผิดแล้วเป็นข่าวตามสื่อต่าง ๆ ที่อยู่ในความสนใจของประชาชน และคดีอาญาทั่วไปอีกจำนวนมากแต่ไม่ได้เป็นข่าว เพื่อให้สำนักงานคดีอาญาเป็นผู้พิจารณา คดี ในการให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนผู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการดำเนินคดีดังกล่าวมีขั้นตอนในการ ดำเนินการในหลายขั้นตอน เมื่อมีคดีเกิดขึ้นเป็นจำนวนมากก็ส่งผลให้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของ บุคลากรสำนักงานคดีอาญามีมากขึ้นตามไปด้วย ต้องเสียสละทั้งเวลา และความพยายามในการทุ่มเท ทำงานเป็นอย่างมาก ซึ่งลักษณะงานจะต้องพบปัญหาอุปสรรคในการทำงานต่าง ๆ มากมาย เช่น การ ติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน การบริการแก่ประชาชน หรือการปรับปรุงพัฒนาการจัดการภายใน องค์กร เป็นต้น ซึ่งถือได้ว่าเป็นงานที่ยากและลำบากมาก เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด ในการปฏิบัติงาน ความเครียดหรือความทุกข์นั้น อาจทำให้ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร ลดลง และอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้อีกด้วย ดังนั้น แรงจูงใจจึงเป็น เรื่องสำคัญยิ่ง ทั้งนี้เพราะทัศนคติ ความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ และเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีการโน้มน้าวจิตใจ มีการจูงใจที่ดีก็ จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าบุคลากรที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่ง จะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงาน

ด้วยเหตุผลดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้นนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาถึงแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้นำ ผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้บุคลากร สำนักงานอัยการสูงสุดได้ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ มากยิ่งขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงาน อัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

- 1.3.2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
- 1.3.3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
- 1.3.4 บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
- 1.3.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกเป็น 5 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความสำเร็จของงาน
- 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ
- 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน คือ ระหว่างวันที่ 15 เดือนกันยายน - 15 เดือนตุลาคม พ.ศ. 2558

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.5.2 ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.5.3 ทำให้ทราบข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.5.4 ทำให้สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่เกิดจากสภาวะภายในของจิตที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม แสดงความกระตือรือร้น เพื่อที่จะกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่เกิดจากสามัญสำนึกของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าประสงค์

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ งานที่ออกมามีคุณภาพ เกิดความรู้สึกรักพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความมั่นคงของงานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของตำแหน่งงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร รวมถึงความมั่นใจในความมั่นคงในการทำงาน เช่น การไม่ถูกเลิกจ้าง เป็นต้น เพื่อบุคลากรจะสามารถทำงานเลี้ยงชีพต่อไปได้ รวมถึงโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาศักยภาพในด้านต่าง ๆ เช่น ได้รับการอบรมดูงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งงาน, ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความเกี่ยวข้องระหว่างบุคลากรกับผู้ร่วมงานในสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกันและ/หรือติดต่อประสานงานกัน

ด้านความต้องการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอรับคำปรึกษาหารือ หรือจากคนในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นที่สื่อ

ให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างหนึ่งอย่างใดบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จการนับถือตนเอง การชื่นชมในความสำเร็จของงานที่ทำความรู้สึกรับใจในตัวเองและเกียรติยศ ความต้องการเหล่านี้ได้แก่ ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ท้าทาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่บุคคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ

บุคลากร หมายถึง บุคลากรสำนักงานคดีอาญา ซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการอัยการ ข้าราชการตุลาการ ลูกจ้างประจำ และจ้างเหมาบริการ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกเป็นเพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้

เพศ หมายถึง เพศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 เพศ คือ 1) เพศชาย และ 2) เพศหญิง

อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ไม่เกิน 30 ปี, 2) 31-40 ปี, 3) 41-50 ปี และ 4) 51 ปีขึ้นไป

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 กลุ่มดังนี้ ได้แก่ 1) ต่ำกว่าอนุปริญญา, 2) อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร, 3) ปริญญาตรี และ 4) สูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ประสบการณ์ทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ 1) 1-5 ปี, 2) 6-10 ปี, 3) 11-15 ปี, 4) 16-20 ปี และ 5) 21 ปีขึ้นไป

รายได้ หมายถึง รายได้ของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้ แบ่งเป็น 6 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 10,000 บาท, 2) 10,001-15,000 บาท, 3) 15,001-20,000 บาท, 4) 20,001-30,000 บาท, 5) 30,001-40,000 บาท และ 6) มากกว่า 40,001 ขึ้นไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ทบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหนังสือ บทความ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาประกอบการวิจัย ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
- 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน
- 2.3 สภาพพื้นที่
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ในการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาเบื้องหลังของพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากแรงจูงใจ หรืออาจกล่าวได้ว่าแรงจูงใจมีอิทธิพล ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นเรื่องซับซ้อนที่ควรศึกษาเพื่อประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยได้ลำดับขั้นตอนในการนำเสนอ ดังนี้

2.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

การจูงใจมีลักษณะเป็นนามธรรม กล่าวคือเป็นวิธีการที่จะชักนำพฤติกรรมผู้อื่นให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้น หรือการสร้างสิ่งเร้าเพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จคล่องไปด้วยดี ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการ ดังนี้

ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ (2547, หน้า 291) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึงแรงผลักดันจากความต้องการและความคาดหวังต่าง ๆ ของมนุษย์เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการอาจกล่าวได้ว่าผู้บริหารจะใช้การจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความพึงพอใจ ในทางกลับกันผู้ใต้บังคับบัญชาก็อาจใช้วิธีการเดียวกันกับผู้บริหาร

วิไลวรรณ ศรีสงคราม (2547, หน้า 2) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจ (Motivation) ว่า มีรากศัพท์มาจากภาษาลาติน คือ “Movere” มีความหมายว่า เคลื่อนที่ (to move) ซึ่งก็สะท้อนให้

เห็นว่า แรงจูงใจ มีความเกี่ยวข้องกับพลังงาน (Energy) ทิศทาง (Direction) ที่จะนำไปสู่เป้าหมาย และการดำรงไว้ (Sustenance) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อใดก็ตามที่บุคคลมีแรงจูงใจ บุคคลจะมีพลังมากพอที่จะนำตนเองไปสู่เป้าหมายอย่างมีทิศทางที่ชัดเจนและมีการดำรงไว้ให้กิจกรรมนั้นคงอยู่ต่อไป

ศิริบุรณ์ สายโกสุ่ม (2548, หน้า 168) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง การกระตุ้นก่อให้เกิดปฏิกิริยาทั้งทางจิตวิทยาและกายภาพ

พูลสุข สังข์รุ่ง (2550, หน้า 143) ได้ให้ความหมายไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลแสดงออกซึ่งความต้องการในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งสามารถอาศัยปัจจัยต่าง ๆ ได้แก่ การทำให้ตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectancy) การใช้เครื่องล่อใจ (Incentives) และการลงโทษ (Punishment) มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทางเพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2550, หน้า 206) ได้อธิบายไว้ว่า การจูงใจเป็นการสร้างแรงขับหรือแรงผลักดัน เพื่อกระตุ้น หรือชักจูงให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานทั้งในหน้าที่และความรับผิดชอบหรือไม่ใช่หน้าที่ และความรับผิดชอบให้เป็นผลสำเร็จ

จันทร์ธานี สงวนนาม (2551, หน้า 252) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการแรงขับซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจเกิดจากแรงจูงใจภายนอก

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 113) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายปลายทางที่กำหนด หรือหมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์กระทำกิจการงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทางและช่วยให้กิจการงานที่กระทำนั้นคงสภาพอยู่ต่อไปโดยที่มนุษย์จะต้องมีเจตคติ ทักษะและความเข้าใจในกิจการนั้นอย่างแท้จริง

นิรมิต กิติกุล (2554, หน้า 158) ได้ให้ความหมายของคำว่า แรงจูงใจ หมายถึง ศิลปะของผู้นำที่จะใช้สิ่งจูงใจ หรือนำปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งตามทิศทางหรือจุดประสงค์ที่ต้องการ และสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

โรบบินส์ และจัตจ์ (Robbins and Judge) (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร, 2555, หน้า 10) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยมีเงื่อนไขว่า ความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

เฮลล์ โรเกิล และคณะ (Hellriegel .et al.) (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร, 2555, หน้า 10) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันต่อบุคคลหรือแรงผลักดันภายในตัวบุคคล ที่ส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมเฉพาะ ที่มีทิศทางไปสู่เป้าประสงค์

ทอส และคาร์โรลล์ (Tois and Carroll) (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธรรมานุวัตร, 2555, หน้า 10) ได้อธิบายว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงขับของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสาเหตุที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นในการทำงานหรือการกระทำที่บุคคลจะทำงานให้สำเร็จ โดยได้รับอิทธิพลจากการกระทำของคนอื่นที่กำหนดแนวทางเฉพาะใช้ในการบริหาร โดยผู้บริหารจะจูงใจพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่เกิดจากสภาวะภายในของจิตที่ถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดแรงผลักดันสำหรับบุคคลให้แสดงพฤติกรรม แสดงความกระตือรือร้นเพื่อที่จะกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

2.1.2 ความสำคัญของแรงจูงใจ

แรงจูงใจมีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมากยิ่งเพราะการทำงานใดก็ตามแรงจูงใจเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำหรับความสำคัญของแรงจูงใจได้มีผู้รู้ และนักวิชาการต่าง ๆ กล่าวไว้ดังนี้

ชลียา ด่านทิพารักษ์ (2543, หน้า 22) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการจูงใจว่า มีประเด็นในการพิจารณาอยู่ 3 ประการ คือ ความสำคัญที่มีต่อองค์การโดยรวม ความสำคัญที่มีต่อผู้บริหาร และความสำคัญต่อบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. ความสำคัญต่อองค์การ ในการจูงใจมีประโยชน์ต่อองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการบริหารงานบุคคลในอันที่จะสนองความต้องการด้านพฤติกรรมมนุษย์ให้แก่องค์การในเรื่องสำคัญๆ คือ

1.1 ช่วยให้องค์การได้คนดีที่มีความสามารถร่วมทำงานด้วย

1.2 ทำให้้องค์การมั่นใจว่าบุคลากรขององค์การจะทำงานตามที่ถูกมอบหมายงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.3 ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมในทางริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อประโยชน์ขององค์การ

2. ความสำคัญต่อผู้บริหาร

2.1 ช่วยให้การมอบอำนาจหน้าที่ของผู้บริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 จัดปัญหาข้อขัดแย้งในการบริหารงาน

2.3 เอื้ออำนวยต่อการสั่งการ

3. ความสำคัญต่อบุคลากร

3.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถสนองวัตถุประสงค์ขององค์การและสนองความต้องการของตนเองได้พร้อม ๆ กัน

3.2 ได้รับความยุติธรรมจากองค์กรและฝ่ายบริหาร

3.3 มีขวัญในการทำงาน

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547, หน้า 12-13) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. การจูงใจ ช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าขาม เย็นขาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. การจูงใจ ช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล (Persistence) ทำให้บุคคล มีความมานะอดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์ต่องานให้มากที่สุด ไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดี ก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจูงใจ ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล (Variability) รูปแบบ การทำงานหรือวิธีทำงาน ในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือ ประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิตบุคคลที่มีแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานสูง เมื่อต้นเรื่องที่บรรลุลวัตถุประสงค์ได้ ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาด และพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม ซึ่งอาจจะต่างไปจากแนวเดิม

4. การจูงใจในการทำงาน ช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ (Value) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิด และทำในสิ่งที่ไม่ดี

จารุวรรณ กมลสินธุ์ (2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ มีความสำคัญต่อการทำงานของบุคคลเป็นอย่างมาก เพราะว่าการทำงานใด ๆ ก็ตาม ถ้าจะให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล จะต้องประกอบไปด้วยส่วนสำคัญ 2 ประการ คือ ความสามารถ หรือทักษะในการทำงานของบุคคล และการจูงใจเพื่อนำมาว่าบุคคลให้ใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงาน

วรินทร์ แก้วคล้าย (2549, หน้า 9) กล่าวไว้ว่า โดยทั่วไปทุกคนปฏิบัติงานโดย 1) ตามแรงจูงใจ คือ แรงจูงใจในตัวเขาเองทำให้ต้องการจะทำงาน 2) ด้วยความสามารถ คือ อยู่ในวิสัย

สามารถที่จะทำงานให้ และ 3) ในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน เช่น สภาพงาน เครื่องมือ อุปกรณ์ ข่าวสารข้อมูล ซึ่งส่งผลให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า การปฏิบัติงานด้วย

ภารดี อนันต์นารี (2552, หน้า 113) ได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจว่ามีลักษณะสำคัญ 2 ประการ คือ

1. ส่งเสริมให้ทำงานเสร็จ เป็นแรงผลักดันให้แสดงพฤติกรรม แรงผลักดันนั้นๆ อาจเกิดจากภายในหรือภายนอกก็ได้ให้พลังแก่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม

2. การกำหนดแนวทางของพฤติกรรมซึ่งควรเป็นไปในรูปใด นำพฤติกรรมให้ตรงทิศทาง เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมาย คือ สำเร็จความต้องการ

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 139) ได้อธิบายว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ หมายถึง ในการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมาย และประสบความสำเร็จ หรือทำให้เกิดประสิทธิภาพได้นั้น ไม่ได้ใช้ความสามารถเพียงอย่างเดียวเท่านั้น จำเป็นต้องอาศัยแรงจูงใจเป็นสิ่งกระตุ้นให้มีความพยายาม และผลสำเร็จของงานจะมีคุณภาพดี และมีปริมาณมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับการจูงใจในการทำงานด้วย กล่าวคือ การจูงใจเป็นเรื่องสำคัญในการทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน ที่เป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย สำหรับการจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการตั้งแต่สมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบัน และต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์การและรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ การเป็นผู้บริหารที่ดีจำเป็นต้องทำความเข้าใจในพฤติกรรมของสมาชิกในองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของพนักงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมาย การเพิ่มผลผลิตคือ ผลที่เกิดจากสมาชิกมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน ้องค์การควรมีการจูงใจพนักงานด้วยเช่นกัน

สมคิด บางโม (2554, หน้า 177) ได้กล่าวว่า การจูงใจหรือการกระตุ้นให้พนักงานทำงานถือว่าเป็นภารกิจที่สำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหาร หลักการสำคัญของการกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานหรือขยันทำงานนั้นจะต้องเป็นมาตรการหรือวิธีการที่ตั้งขึ้นแล้วจะมีพนักงานเพียงบางส่วนเท่านั้นที่ได้รับผลประโยชน์ ไม่ใช่ทุกคน หากทุกคนได้รับผลประโยชน์ มาตรการนั้นจะกลายเป็นสวัสดิการ ไม่ใช่การจูงใจหรือการกระตุ้นให้ทำงาน

นรา สมประสงค์ (อ้างใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 12) ซึ่งการจูงใจเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้้องค์การประสบความสำเร็จโดยการตอบสนองต่อความต้องการของสมาชิกในองค์การเป็นการตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์การด้วยเช่นกัน การจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการจัดการสมัยดั้งเดิมจนถึงปัจจุบันและต่อไปในอนาคตที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาพฤติกรรมของคนในองค์กรและรูปแบบการจูงใจแบบต่าง ๆ

อารี เพชรมุต (อ้างใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 12) ได้อธิบายถึงความสำคัญของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า แรงจูงใจมีความสำคัญมาก ในการปฏิบัติงานของบุคคล บุคคลที่มี

แรงจูงใจในการทำงานจะทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีแรงจูงใจต่ำ และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นกิจกรรมที่สำคัญสำหรับผู้บริหารทุกคนที่จะหาแนวทาง หรือวิธีการที่จะจูงใจบุคคลในหน่วยงาน เพราะถ้าบุคคลในหน่วยงานมีแรงจูงใจในการทำงานสูง เขาย่อมจะทำงานเต็มกำลังความสามารถและศักยภาพของเขาผลงานที่ออกมาก็จะมีคุณภาพ

สรุปได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ คือ ปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นพฤติกรรมแต่ละบุคคล ให้ได้ความสามารถในการดำเนินงานไปในทิศทางที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรในฐานะสิ่งที่มีชีวิตจิตใจ คอยดูแลสวัสดิการ เพิ่มสิ่งจูงใจ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานและส่งเสริมขวัญและกำลังใจให้ได้อยู่เสมอ ซึ่งจะสร้างความพอใจให้กับบุคลากร และสร้างความสำเร็จต่อองค์กรต่อไป

2.1.3 ประเภทของแรงจูงใจ

จากการศึกษางานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ พบว่า มีการแบ่งประเภทของแรงจูงใจตามลักษณะของการแสดงออกทางพฤติกรรมและตามที่มาของแรงจูงใจไว้ดังนี้

ลักขณา สรีวิวัฒน์ (2544, หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงประเภทของแรงจูงใจ ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง แรงขับหรือผลักดันที่อยู่ภายในจิตใจ ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการนำไปสู่จุดมุ่งหมายได้ เช่น ความต้องการความสนใจ

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง พฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อมที่อยู่นอกเหนือจิตใจมาผลักดันให้เกิดพฤติกรรมการนำไปสู่จุดหมายปลายทางได้ เช่น บรรยากาศที่ดี จึงทำให้เกิดความรู้สึกรักอยากทำงานจนสำเร็จนอกจากมีการแบ่งแรงจูงใจเป็น ๒ ประเภท แล้ว ยังมีการแบ่งแรงจูงใจออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

2.1 แรงจูงใจทางกายภาพ (Physiological Motivation) เป็นผลมาจากความต้องการที่สำคัญๆ ซึ่งได้แก่ ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ

2.2 แรงจูงใจทางจิตใจ (Psychological Motivation) เกิดจากความต้องการพื้นฐานทางจิตใจ เช่น ความรัก ความอบอุ่น และเกิดจากการถูกสิ่งเร้าในสังคมมากระตุ้น โดยมีการแบ่งออกเป็น 7 ชนิด คือ

1. การรับรู้สิ่งล่อใจ (Sensory Incentives)
2. ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
3. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives)
4. ความต้องการเพื่อนฝูง (Need for Affiliation)
5. ความก้าวร้าว (Aggressive)
6. ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power)
7. ความต้องการอิสระ (Need for Independence)

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544, หน้า 240-241) ได้กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นปฐมเหตุที่ทำให้เกิดผลต่าง ๆ ในพฤติกรรมของการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานที่ดีควรจัดให้มีระบบการจูงใจที่ดี อาจแบ่งประเภทของสิ่งจูงใจออกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน (Financial Incentive) มีลักษณะที่เห็นได้ง่าย และมีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ซึ่งสิ่งจูงใจที่เป็นเงินนี้ยังจำแนกออกได้เป็น 2 ชนิด

- สิ่งจูงใจทางตรง (Direct Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลโดยตรงต่อผลผลิตของการปฏิบัติงาน เช่น การจ่ายค่าจ้างให้สูงขึ้น ในกรณีที่ผลการปฏิบัติงานได้สูงกว่าระดับมาตรฐานที่กำหนดไว้ อันเป็นวิธีการจูงใจตามแนวคิดที่ว่า Plus pay for plus performance

- สิ่งจูงใจทางอ้อม (Indirect Incentive) ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลในทางสนับสนุน หรือส่งเสริมให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานปฏิบัติงานดีขึ้น มีกำลังใจทำงานมากขึ้น เช่น การจ่ายบำเหน็จ บำนาญ และค่ารักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย เป็นต้น ลักษณะของการใช้เงินเป็นสิ่งจูงใจทางอ้อมนั้นส่วนมากได้แก่ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ

2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน (Non-Financial Incentive) สิ่งจูงใจประเภทนี้ส่วนใหญ่มักเป็นเรื่องที่จะสามารถสนองต่อความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเท่าเทียมกันและความมั่นคงในงาน

อารี พันธุ์ณี (2546, หน้า 270-272) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งตามลักษณะพฤติกรรมได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลต้องการกระทำกิจกรรมบางอย่าง หรือเรียนรู้บางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง เพื่อที่จะทำให้ตนเองมีความรู้สึกว่ามีความสามารถเป็นผู้ลิขิตชีวิตตนเอง ไม่ต้องอาศัยการชักจูงจากสิ่งเร้าภายนอก เมื่อทำงานประสบความสำเร็จก็จะเกิดความพึงพอใจ เช่น ต้องการเรียนเพื่อต้องการความรู้ ทำงานเพราะต้องการสนุกและชำนาญ เข้าวัดเพื่อปฏิบัติธรรม ซึ่งความต้องการหรือความสนใจพิเศษ ตลอดจนความรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติของแต่ละบุคคล จะผลักดันให้บุคคลสร้างพฤติกรรมขึ้น ซึ่งได้แก่ความอยากรู้ อยากรู้เห็น ความรัก ความศรัทธา เจตคติ ความสนใจพิเศษ เป็นต้น

2. แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) เป็นสภาวะที่บุคคลได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าภายนอก ให้มองเห็นจุดหมายปลายทาง และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงหรือการแสดงพฤติกรรมของคน เช่น สิ่งของ เกียรติยศ เงินเดือน ปริญญาบัตร ความก้าวหน้า รางวัล คำชมเชย การแข่งขัน การดิ้นรน ความต้องการยอมรับ ทำให้บุคคลมองเห็นเป้าหมาย จึงเร้าให้บุคคลเกิดความต้องการ และแสดงพฤติกรรมมุ่งสู่เป้าหมายนั้น

กุสุมา จ้อยช้างเนียม (2547, หน้า 14) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจออกเป็นแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) และแรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) โดยอธิบายว่า

ภายใต้มุมมองที่เข้าใจกันว่าทำไมบุคคลจึงทำงาน ความแตกต่างจะอยู่ที่แหล่งที่มาของแรงจูงใจ มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยปัจจัยภายในสภาวะแวดล้อมภายนอก เช่น การบังคับ บัญชาอย่างใกล้ชิดหรือรายได้ ในขณะที่มุมมองบางมุมมองเชื่อว่า บุคคลจะถูกจูงใจด้วยตัวเองโดยปราศจากปัจจัยภายนอกเหล่านี้ บุคคลอาจจะระลึกรับถึงงานบางอย่างที่ปฏิบัติอย่างกระตือรือร้น เพียงเพื่ออยากจะทำงานเท่านั้น และงานบางอย่างที่บุคคลปฏิบัติเพียงเพื่อจะรักษางานไว้เท่านั้น

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 231) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจแบ่งตามที่มาได้ 3 ประเภท

1. แรงจูงใจทางสรีระวิทยา (Physiological Motivation) การจูงใจเกิดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของร่างกายทั้งหมดเพื่อให้บุคคลมีชีวิตอยู่ เป็นความต้องการที่จำเป็นตามธรรมชาติของมนุษย์ ได้แก่ ต้องการพักผ่อน ต้องการน้ำ อาหาร ร่างกายที่แข็งแรงเป็นต้น เราสามารถวัดระดับความต้องการทางสรีระได้ จากการสังเกตพฤติกรรมการกระทำ คือ จากความถี่น้อยของการกระทำ การเลือกกระทำ (เลือกสิ่งใดแสดงว่าต้องการสิ่งนั้นมาก) การตอบโต้กับสิ่งที่มาขัดขวาง

2. แรงจูงใจทางจิตวิทยา (Psychological Motivation) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยทางด้านจิตใจ ทำให้มีสุขภาพจิตดีและสดชื่น ได้แก่ความอยาก رؤ้อยากเห็น การตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ความต้องการความรักและการเอาใจใส่จากผู้อื่น

3. แรงจูงใจทางสังคม (Social Motivation) แรงจูงใจนี้เกิดจากประสบการณ์ที่สะสมมาในอดีตของแต่ละบุคคล การตั้งเป้าหมายของชีวิต แรงจูงใจชนิดนี้มีความสัมพันธ์กับการแสดงปฏิกิริยาของบุคคลอื่นที่มีต่อเรา ได้แก่

3.1 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motives) เป็นความปรารถนาของบุคคลที่จะทำกิจกรรมต่างๆให้ดีและประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับการส่งเสริมมาตั้งแต่วัยเด็ก เด็กได้รับการฝึกหัดช่วยเหลือตามวัยเมื่อเติบโตเป็นผู้ใหญ่จะมีความสำเร็จในชีวิตสูง การฝึกแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เริ่มจากครอบครัวเป็นอันดับแรก

3.2 แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Afflictive Motives) เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น ต้องการความเอาใจใส่ความรักจากผู้อื่น เป็นต้น

3.3 แรงจูงใจต่อความนับถือตนเอง (Self-Esteem) เป็นแรงจูงใจที่บุคคลปรารถนาเป็นที่ยอมรับในสังคม มีชื่อเสียงเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป ต้องการได้รับการยกย่องจากสังคม ซึ่งนำมาสู่การนับถือตนเอง เนื่องจากมนุษย์อยู่ร่วมกันเป็นสังคม สังคมจะสงบสุขและน่าอยู่ ก็ต่อเมื่อบุคคลในสังคมมีความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3.4 แรงจูงใจใฝ่ก้าวร้าว (Aggression Motives) เมื่อคนเรามีความไม่พอใจ ถูกขัดใจ ย่อมมีการแสดงออกถึงความรู้สึกนั้น อาจมีการก้าวร้าวด้วยวาจา เช่น ตูต่า หรือก้าวร้าวด้วยการ

กระทำ เช่น การทำร้ายซ้ำของ ทำร้ายร่างกาย ความก้าวร้าวเกิดจากความต้องการผ่อนคลายความตึงเครียดของตน

3.5 แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motives) ความต้องการอำนาจทำให้บุคคลเกิดแรงจูงใจที่ต้องการจะมีอำนาจเหนือพฤติกรรมของบุคคลอื่น เพราะจะทำให้เขาพอใจถ้ารู้ดีกว่าตนมีความสามารถที่จะเอาชนะ และมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสิ่งแวดล้อมได้

3.6 แรงจูงใจใฝ่พึ่ง (Dependency Motives) เป็นแรงจูงใจที่ต้องการความช่วยเหลือ การสนับสนุนคำปรึกษาเพื่อให้เกิดความมั่นใจในการทำกิจกรรมต่างๆ และการทำงาน

พาสนา จุลรัตน์ (2548, หน้า 197) ได้กล่าวว่า ประเภทของแรงจูงใจสามารถแบ่งได้ 2 ลักษณะ ดังนี้

1. แบ่งตามที่มาของแรงจูงใจ แบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ

1.1 แรงจูงใจทางสรีระหรือแรงจูงใจทางร่างกาย (Physiological Motive) เป็นแรงจูงใจที่มีติดตัวมาแต่กำเนิด มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตซึ่งเกิดจากความต้องการทางร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

1.2 แรงจูงใจทางสังคม (Social Motive) เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้และมีการพัฒนาต่อเนื่องกันมาโดยตลอดจากที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม เช่น ความต้องการความรัก ความอบอุ่น และการมีชื่อเสียง เป็นต้น

2. ถ้าแบ่งตามเหตุผลของเบื้องหลังในการแสดงออกของพฤติกรรม แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภท คือ

2.1 แรงจูงใจภายใน (Intrinsic Motive) แรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการที่บุคคลจะแสดงพฤติกรรมโดยตรง ไม่ขึ้นอยู่กับอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอก กล่าวคือ บุคคลมองเห็นคุณค่าที่จะแสดงพฤติกรรมหรือกระทำด้วยความเต็มใจ

2.2 แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic Motive) หมายถึงแรงจูงใจที่เกิดจากอิทธิพลหรือผลของสิ่งเร้าภายนอกตัวบุคคลซึ่งเป็นที่ต้องการของบุคคลนั้น

ฮิลการ์ด (Hilgard) (อ้างใน ศุภวรรณ รัตนโอภาส, 2550, หน้า 19-20) แบ่งแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงจูงใจเพื่อการอยู่รอด (The Survival Motive) หมายถึงความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นสิ่งที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการน้ำ ความต้องการอุณหภูมิพอเหมาะ ความต้องการในการขับถ่ายของเสีย ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทำกิจกรรม

2. แรงจูงใจทางสังคม (The Social Motive) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการทางสังคม (Social Needs) ของมนุษย์ในการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ความต้องการความ

รัก ความต้องการตำแหน่งในสังคม ความต้องการทางเพศ ความต้องการเหล่านี้ กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจให้คนเรากระทำพฤติกรรมทางสังคม

3. แรงจูงใจในทางอวดตน (Ego - integrative Motives) หมายถึง แรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการความสำเร็จ (Need for Success - Fullness) ความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจ ความต้องการชื่อเสียงเกียรติยศ ความต้องการในการสร้างและประดิษฐ์เพื่อให้เกิดความรู้สึกนับถือตนเอง ซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลสามารถหลีกเลี่ยงจากการมีปมด้อย และความรู้สึกว่าตนไม่มีคุณค่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่าตนจะรู้สึกว่าจะได้รู้สึกว่าจะได้รู้สึกว่าจะได้มีความสามารถ ส่วนแรงจูงใจที่เกิดจากความต้องการปรัชญาชีวิตที่น่าพอใจนั้น ก็เพื่อบุคคลจะได้เป็นที่น่านิยมยกย่องของคนอื่นในสังคมด้วย

สรุปได้ว่า ประเภทของแรงจูงใจ สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

1. แรงจูงใจทางด้านสรีระวิทยา คือ ความต้องการทางด้านร่างกายทางด้านชีวภาพของมนุษย์
2. แรงจูงใจทางด้านสังคม คือ ความต้องการความรักเอาใจใส่จากบุคคลในสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยในการดำเนินชีวิตประจำวัน
3. ความต้องการทางด้านจิตวิทยา คือ แรงจูงใจที่เกิดจากการเรียนรู้ทำให้จิตใจและสุขภาพจิตดีในการทำงาน

2.1.4 องค์ประกอบของแรงจูงใจ

พฤติกรรมของคนที่แสดงออกมานั้นล้วนมีสาเหตุเนื่องมาจากแรงจูงใจ บุคคลที่มีแรงจูงใจนั้นจะมีการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ได้อย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากกว่าบุคคลที่ไม่มีแรงจูงใจ ลักษณะของแรงจูงใจของบุคคลจึงขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของแรงจูงใจ โดยมีนักวิชาการได้ให้ความหมายขององค์ประกอบไว้ ดังนี้

วิเชียร วิทย์อุดม (2547, หน้า 152) ได้ให้ความหมายขององค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ ดังนี้

1. ธรรมชาติของแต่ละบุคคล (Nature of Individual) จะมีพฤติกรรมของคนแตกต่างกันไป พฤติกรรมของคนนั้นจะมีลักษณะเป็นเอกลักษณ์เฉพาะคนที่ไม่เหมือนกันแตกต่างกันไป ตามลักษณะของการเรียนรู้ และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่ได้รับมา ซึ่งคุณลักษณะที่ทำให้ธรรมชาติของแต่ละบุคคลแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1.1 แรงขับ (Drive) ของบุคคล จัดได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานเบื้องต้นที่จะทำให้พฤติกรรมของบุคคลแตกต่างกันไปได้ แรงขับจึงเป็นสภาวะที่เกิดจากความไม่สมดุลของภายในร่างกายมนุษย์ เนื่องจากการขาดสภาวะความสมดุลในร่างกาย ส่งผลให้บุคคลพยายามที่จะปรับสมดุลในร่างกายให้ได้ เช่น ความหิวเป็นแรงผลักดันในร่างกาย ก็จะก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อหาอาหารมาบำบัดความหิวให้ได้ เพื่อให้ร่างกายคงอยู่ในภาวะสมดุลคือหมดความหิว

1.2 ความวิตกกังวล (Anxiety) อาจจะมีแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล ขึ้นอยู่กับ การเรียนรู้และสั่งสมประสบการณ์ของแต่ละบุคคล ความวิตกกังวลใจจะมีผลต่อการเรียนรู้ หรือการ

ทำพฤติกรรมต่างๆ ทำให้บุคคลที่มีความวิตกกังวลใจเกิดการเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ช้าหรือยากกว่าบุคคลที่ไม่ค่อยมีความวิตกกังวลใจ จะมีการกระทำหรือแสดงพฤติกรรมที่ด้อยประสิทธิภาพกว่า

2. สภาพการณ์ต่าง ๆ ของสิ่งแวดล้อม (Situation of Environment) ที่แตกต่างกัน ย่อมเป็นผลให้บุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจที่แตกต่างกัน วัฒนธรรมของแต่ละสังคม สภาพภูมิประเทศ ความเจริญของอารยธรรม ก็มีส่วนส่งเสริมพัฒนาการในด้านแรงจูงใจ ให้แตกต่างกันได้เช่นเดียวกันลักษณะสถานการณ์ต่างๆ ของสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจมี ดังนี้

2.1 การแข่งขัน (Competition) เป็นพฤติกรรมของบุคคล ที่มีความปรารถนาหรือมีความต้องการจะกระทำให้ตนเองมีสภาพการณ์และสถานภาพที่ดีหรือสูงขึ้นกว่าเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับบุคคลแล้วมีความปรารถนาที่จะเอาชนะผู้อื่นให้ได้ ลักษณะของการแข่งขันอาจจะแสดงออกได้

2.2 ความร่วมมือร่วมใจ (Participation) ของแต่ละบุคคล จะเป็นแรงจูงใจที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมต่างๆ ไปในแนวทางของกลุ่มที่ตนเองเป็นสมาชิกอยู่ จะทำให้บุคคลนั้นมีลักษณะพฤติกรรมเป็นแบบประนีประนอม ช่วยเหลือร่วมมือและมีความสามัคคีพร้อมเพรียงกันในการทำงาน เพื่อให้งานของกลุ่มสำเร็จได้ตามความปรารถนา

2.3 การตั้งเป้าหมายในชีวิต (Aim of Life) เป็นแรงจูงใจในการที่จะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ พยายามที่จะกระทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนได้ตั้งเป้าหมายไว้ให้จนได้ จึงเกิดแรงขับซึ่งเป็นแรงผลักดันตนเอง เพื่อให้ไปสู่เป้าหมายอันนั้น เมื่อสิ่งสมประสงค์นานวันเข้าก็เลยมีพฤติกรรมแบบนั้นไป

2.4 ความทะเยอทะยาน (Ambition) เป็นแรงจูงใจที่สำคัญมาก ที่ทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต มีความมานะ ไม่รู้สึกท้อถอยในการทำงาน มีความหวังเพื่อหาหนทางมุ่งไปสู่เป้าหมายที่ตั้งความหวังให้ได้ และจะพยายามพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูงขึ้น จึงเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเกิดพฤติกรรมโดยไม่รู้ตัว

3. ความเข้มของแรงจูงใจ (Intensity of Motives) เป็นปริมาณหรือความมากน้อยของแรงจูงใจที่มีอยู่ในตัวบุคคลนั้น ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

3.1 การเสริมแรง สามารถแยกย่อยออกได้เป็น 2 ลักษณะ คือ การเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบ การเสริมแรงทางบวกคือ การที่ร่างกายได้รับสิ่งเร้า แล้วเกิดความพอใจเช่น การให้รางวัล ยกย่อง ชมเชย เป็นต้น การเสริมแรงทางลบคือ อากาศที่ร่างกายได้นำสิ่งที่ไม่พอใจออกไปแล้วจะเกิดความพอใจ เช่น การลงโทษ การทำให้เจ็บปวด การทำให้อับอาย

3.2 ความสนใจ เป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดเป็นพิเศษ จึงทำให้บุคคลนั้นแสดงออกพฤติกรรมด้วยการอยากรู้อยากเห็น อยากรู้อยากจะเข้าใจ และให้ความสำคัญกับสิ่งนั้นเป็นอย่างมาก ถ้าบุคคลใดมีระดับความสนใจที่สูงกว่า ก็จะทำให้บุคคลนั้นกระทำพฤติกรรมใดๆ ออกมาได้ดีกว่าบุคคลที่มีความสนใจน้อยกว่า ทั้งนี้ความสนใจจะมากหรือน้อย ยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้นมีความถนัด

หรือพรสวรรค์ในตัวของเขาเพียงใด ถ้ามีความถนัดหรือพรสวรรค์อยู่มากก็就会有ความสนใจมาก และในทางตรงกันข้ามหากมีความถนัดหรือพรสวรรค์อยู่น้อย ก็就会有ความสนใจน้อยและความสนใจยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้น ได้รับความสำเร็จในสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นมากน้อยเพียงใดด้วย ยิ่งประสบความสำเร็จมากเท่าไรก็就会有ความสนใจมากเท่านั้น หากไม่ค่อยประสบความสำเร็จก็จะเป็นผลให้ความสนใจลดน้อยลงตามไปด้วย

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547, หน้า 15-16) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ คือ การที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจขึ้นในตัวของพนักงานประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ส่วน ได้แก่

1. ความต้องการ (Need) เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อร่างกายเกิดความไม่สมดุล เช่น ร่างกายขาดน้ำ อาหาร หรือเมื่อไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนหรือหมู่คณะ
2. แรงขับหรือแรงกระตุ้น (Drive) เป็นพลังกระตุ้นที่เกิดขึ้นภายในร่างกาย เพื่อระงับความต้องการเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้เกิดพฤติกรรมนำไปสู่เป้าหมาย ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าเป็นหัวใจของกระบวนการจูงใจ
3. เป้าหมาย (Goal) เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการ ซึ่งจะช่วยลดแรงขับลงซึ่งเป็นจุดสิ้นสุดของกระบวนการจูงใจ

เทพพนม เมืองแมน (อ้างใน วนิดา ประดิษฐ์, 2554, หน้า 14-16) แม้ว่านักวิจัยและนักทฤษฎีทางการจัดการบริหารและนักพฤติกรรมศาสตร์ยังไม่เห็นพ้องกันว่า อะไรเป็นตัวกระตุ้นมนุษย์ให้เกิดการทำงาน แต่อย่างไรก็ตาม มีความเห็นสอดคล้องกันว่า องค์ประกอบต่าง ๆ ดังต่อไปนี้ล้วนแต่มีส่วนในการจูงใจให้คนอยากทำงานได้

1. งานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถนั้นมีคนจำนวนมากที่ถูกจูงใจ ในการปฏิบัติงานที่มีลักษณะท้าทายความสามารถ ความน่าเบื่อหน่ายของงานทำให้เกิดความเก้บกดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการจูงใจให้คนปฏิบัติงานให้เต็มความสามารถของเขานั้น ผู้บริหารควรให้งานที่เขาจะทำได้มีลักษณะที่ท้าทายความสามารถให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่จะต้องคำนึงไว้อยู่เสมอว่างานที่ลักษณะท้าทายต่อบุคคลหนึ่งอาจจะไม่เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของอีกบุคคลหนึ่งก็ได้ และเนื่องจากว่าคนเรามีความสามารถแตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารควรพิจารณาถึงความสามารถ ความถนัด ทักษะ และการศึกษาในการที่จะปฏิบัติงานตามที่มอบหมายงานให้ทำด้วย

2. การมีส่วนร่วมในการวางแผน โดยทั่วไปคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานจะถูกสร้างให้มีแรงจูงใจสูง ถ้าหากพบว่าเขาถูกขอร้องให้ช่วยในการวางแผนและกำหนดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเขาเอง คนยิ่งอยู่ในระดับสูงมากเท่าใดภายในองค์การใดองค์การหนึ่ง การให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานมากขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจการทำงานมากขึ้นเท่านั้นด้วย แต่อย่างไรก็ตามมีบางคนที่ชอบเป็นผู้ตาม ซึ่งบุคคลในกลุ่มหลังนี้ การกำหนดแผนงานให้และแยกแยะรายละเอียดของการปฏิบัติงานจะเป็นแค่แรงจูงใจให้เขาอยากจะทำงานเท่านั้น

3. การให้การยกย่องและสถานภาพ ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องและชมเชยและการปรับปรุงสถานภาพให้ดีขึ้น มีอยู่ในบุคคลทุกคน ไม่ว่าจะอยู่ในฐานะอะไร มีอายุ การศึกษา หรือมีองค์ประกอบอื่น ๆ เป็นอย่างไร คนเราทุกคนดูเหมือนว่าจะต้องการได้รับการยอมรับจากเพื่อนพ้องและจากผู้บังคับบัญชาเหมือนกันหมดทุกคน และแน่นอนที่สุด การให้การยกย่องชมเชยนั้นต้องทำด้วยความจริงใจและยึดหลักไว้ว่าให้สำหรับผู้ที่มีการปฏิบัติงานเหนือกว่าชั้นเฉลี่ย ถ้าหากไม่เช่นนั้นแล้วก็จะไม่เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมสำหรับผู้ได้รับเลยและจะเป็นที่เฝ้าระวังจากบุคคลอื่นด้วย

4. การให้ความรับผิดชอบมากขึ้นและการให้อำนาจบารมีมากขึ้น ไม่ใช่ทุกคนที่มีความหวังที่จะรับผิดชอบและอำนาจบารมีเพิ่มมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตามมีคนจำนวนมากที่ทำงานภายในองค์การใต้องค์การหนึ่งที่ต้องการที่จะมีความรับผิดชอบ มีอำนาจบารมีมากขึ้นจากการเป็นผู้บังคับบัญชา และมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเนื่องจากการคาดหวังว่าจะได้รับสิ่งเหล่านี้จากการทำงานในการคิดแบบสร้างสรรค์ ผู้บริหารควรจะใช้สิ่งเหล่านี้ อาทิ แผนของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การมอบความรับผิดชอบอย่างเหมาะสมเป็นเครื่องมือในการที่จะจูงใจให้คนปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัยก็คือความปรารถนาที่จะหลุดพ้นจากความกลัวในสิ่งต่างๆ เช่น การไม่มีงานทำ การสูญเสียตำแหน่งงาน การถูกลดตำแหน่ง และการสูญเสียรายได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่มีอยู่และแฝงอยู่ในจิตใจของทุกคน ระดับความต้องการของทุกคนในเรื่องความมั่นคงและปลอดภัย จะเป็นสิ่งสำคัญเหนือกว่าสิ่งอื่นใดทั้งหมด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความอดกลั้นต่อความไม่สะดวก และการกระทำที่ไม่ยุติธรรมได้ เนื่องจากต้องการที่จะมีงานทำหรือเพียงเพื่อกลัวว่าจะเสียโอกาสที่จะได้รับเงินตอบแทน คือ บำเหน็จ บำนาญ ตอนออกจากงานนั่นเอง

6. ความเป็นอิสระในการทำงาน คนเราทุกคนก็มีความปรารถนาที่จะมีอิสระในการกระทำบางสิ่งบางอย่างด้วยตัวของเขาเองอยู่กับทุกคน แม้กระทั่งในตัวของเด็ก เรามักจะได้ยินคำพูดเสมอว่า “ปล่อยให้ผมทำตามที่ผมอยากทำบ้างเถิด” ความต้องการที่จะเป็นนายของตัวเอง ในการปฏิบัติงานบางอย่างในบางคนเป็นความปรารถนาที่รุนแรงมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง การบอกทุกอย่างว่าควรจะทำอย่างไร จะเป็นการทำให้แรงจูงใจต่ำลง และทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำได้ ซึ่งเราจะเห็นได้ว่าในปัจจุบันมีวิธีการแก้ความไม่พอใจ ซึ่งเกิดเนื่องจากการแจกแจงรายละเอียดและการอธิบายสิ่งที่ต้องการในแผน ซึ่งวิธีนี้เรียกว่า Job Enrichment ซึ่งเป็นวิธีการที่จะวางรูปแบบของงาน ทำให้งานนั้นมีความน่าสนใจมากขึ้น

7. โอกาสในด้านความเจริญเติบโตทางด้านส่วนตัว คนส่วนมากต้องการหรือชอบที่จะมีการเจริญงอกงามหรือเติบโตทางด้านทักษะความสามารถทางด้านวิชาชีพหรือประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่ดี คือ การให้คำมั่นสัญญาและดำเนินการตามสัญญานั้น ๆ ในเรื่องโอกาสส่วนบุคคลที่จะมี

การเจริญเติบโต มีทักษะ อันมีผลเนื่องมาจากการมีประสบการณ์ในการทำงานนั่นเอง ความปรารถนาที่จะมีความเจริญเติบโตหรือมีความเจริญงอกงามนั้น แต่ความจริงที่ว่ามนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีจุดมุ่งหมาย มีเป้าหมาย องค์กรต่าง ๆ ที่มีการให้การฝึกอบรมและมีการโครงการศึกษา การเดินทางเพื่อดูงานนอกสถานที่ การหมุนเวียนงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานจากเครื่องมือต่าง ๆ ล้วนแต่ใช้วิธีการในการให้โอกาสด้านความเจริญงอกงามส่วนบุคคลเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งนั้น

8. โอกาสในการก้าวหน้า สิ่งที่สำคัญยิ่งมากกับการใช้วิธีการให้โอกาส มีการเจริญเติบโตเป็นแรงจูงใจ แม้ว่าไม่ใช่ทุกคนจะต้องการที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้ไปสู่ระดับที่สูงกว่าในองค์กร แต่ก็มีส่วนมากที่มีความต้องการโอกาสก้าวหน้านี้มีผู้สมัครงานที่มีศักยภาพสูงจำนวนมากไม่น้อยที่เปลี่ยนใจละทิ้งงานที่ได้เมื่อได้ทราบว่าการเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานนั้นค่อนข้างจะช้าหรือทำได้ยากมาก สิ่งที่ตั้งใจในองค์กรที่ใหม่และมีความทะเยอทะยานก็คือการที่กล้าโฆษณาว่า “ท่านสามารถที่จะเป็นบุคคลที่เด่น ทันสมัยและก้าวหน้ารวดเร็วเช่นเดียวกับบริษัทของเรา ถ้าท่านมาทำงานกับเรา”

แน่นอนที่สุดว่า ความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้านั้นแตกต่างกันในแต่ละคน บางคนอาจจะตกใจหรือสะดุ้งกลัวในการที่หน่วยงานให้โอกาสในการก้าวหน้าไว้มาก ซึ่งสำหรับพวกเขาแล้ว ความปรารถนาที่จะมีความมั่นคงในงานมีอิทธิพลแรงกว่าความปรารถนาที่จะมีความก้าวหน้าไว แต่ไม่มั่นคง เขาขอของค์การที่ก้าวหน้าไปเรื่อย ๆ ไม่ก้าวไวเกินไป เนื่องจากเขาต้องการมีความมั่นใจในความมั่นคงของงานนั่นเอง

9. เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงิน สำหรับคนบางคน เงินเป็นสิ่งที่มียุทธิพลสูงมาก อาทิ คนขาดเงินย่อมต้องการเงิน เงินจะเป็นแรงจูงใจมากกว่าบุคคลอื่น ๆ ความจริงมีอยู่ว่าบางคนให้แนวคิดว่าเป็นสิ่งสำคัญ แต่ในบางสถานการณ์ เงินและรางวัลที่เกี่ยวกับเงินก็จะไม่ใช่สิ่งกระตุ้นที่มีประสิทธิภาพที่จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นได้ ดังเช่นที่คนอย่างมากเชื่ออย่างนั้นโดยขอให้พิจารณาเครื่องชี้วัดบางประการที่ว่าเงินอาจจะถูกมองเกินกว่าความเป็นจริงที่ว่าเงินเป็นเสมือนเครื่องจูงใจหรือแรงจูงใจดังต่อไปนี้

9.1 โดยทั่วไปการประท้วงหยุดงานที่ยาวนานที่สุดและยากที่สุดที่จะมีการตกลงมากที่สุด จะเป็นการประท้วงหยุดงานจากวงจรที่มีการให้ค่าจ้างที่สูงอยู่แล้ว อาทิ โรงงานผลิตเหล็ก สายการบิน โรงงานยาสูบ เหมืองแร่ถ่านหิน ลูกจ้างที่ได้รับค่าจ้างตอบแทนต่ำ แม้ว่าจะอยู่ในสหภาพแรงงานจะมีการเรียกร้องหยุดงานจากเรื่องเงินน้อยมาก

9.2 หัวหน้างานระดับต่ำ มักจะพบว่ามีความยุ่งยากในการที่จะชักจูงให้ลูกจ้างทำงานล่วงเวลา แม้ว่าจะให้เงินเพิ่มมากขึ้นสองเท่าของเวลาปกติ พวกลูกจ้างอาจอยากที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นเรื่องสนุกสนานรื่นเริงมากกว่าการหารายได้เพิ่มมากขึ้น

9.3 มีบ่อย ๆ ที่คนที่รายได้สูง มักจะมีความเต็มใจที่รับค่าจ้างน้อยกว่าเดิมเพื่อที่จะได้มีโอกาสเข้าเป็นข้าราชการหรืออาจารย์มหาวิทยาลัย

9.4 คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ๆ ที่ทำงานเกี่ยวกับศาสนกิจ บางคนทำงานเพียงขอให้อยู่ที่นอนและมีความมั่นคงในตอนที่มีอายุมากขึ้นแล้วเท่านั้น

9.5 มีคนจำนวนที่นับไม่ได้เป็นพัน ๆ ที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง ทำงานโดยไม่มีสิ่งชดเชยในโรงพยาบาลหรือในองค์การสาธารณกุศลต่าง ๆ ดังเช่น อาสาภาค เป็นต้น

10. สภาพของการทำงานที่ดี สภาพของการทำงาน ซึ่งรวมองค์ประกอบทั้งทางด้านกายภาพทางด้านจิตใจของสภาพแวดล้อมในงานจะมีความสำคัญแตกต่างกันไปในด้านของการเป็นแรงจูงใจ ซึ่งเราจะพบเห็นบ่อย ๆ ว่าคนที่ทำงานในห้องโอเอ่า มีเครื่องปรับอากาศ มีอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงานพร้อม แต่เป็นผู้ที่ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเลย แต่ตรงกันข้าม คนบางคนแม้ว่าจะทำงานสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีนักกลับมีแรงจูงใจในการทำงานสูงมาก เป็นต้น

11. การแข่งขัน การแข่งขันเป็นแรงจูงใจที่สำคัญมากอย่างหนึ่งสำหรับผู้บริหาร ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารส่วนมากมักจะมีลักษณะพื้นที่เหมือนกันคือ ต้องการความเป็นเลิศ มีบริษัทหลายบริษัทได้ยึดถือการจัดงานเลี้ยงเพื่อยกย่องชมเชยเป็นรางวัลให้แก่ผู้บริหาร

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วยหลัก 3 ประการ คือ 1) ผู้รับการจูงใจเป็นบุคคลหรือกลุ่มเป้าหมายที่ผู้จูงใจต้องการจะใช้กระบวนการจูงใจเข้าดำเนินการให้ปฏิบัติในสิ่งที่ผู้จูงใจต้องการด้วยความสมัครใจ 2) วิธีการจูงใจ เป็นกระบวนการทั้งศาสตร์และศิลป์ และเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของผู้ถูกจูงใจให้สามารถคล้อยตาม และสามารถกระทำตามจนบรรลุวัตถุประสงค์ 3) เป้าหมายของการจูงใจ เป็นพฤติกรรมที่ผู้จะจูงใจหวังจะให้เกิดขึ้นในขั้นสุดท้ายภายหลังจากการใช้วิธีการจูงใจ และการกระทำให้การจูงใจมนุษย์ได้ผลสำเร็จนั้นจำเป็นต้องรู้ธรรมชาติของมนุษย์

2.1.5 เทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจ

ในการทำงานไม่ว่าจะอาชีพใดสาขาใดก็ตาม ถ้าจะให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในการทำงานหรือมีความพึงพอใจต่องานที่ปฏิบัติอยู่ผู้บริหารจะต้องศึกษาเกี่ยวกับหลักจิตวิทยา โดยเฉพาะหลักการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญ ๆ และน่าสนใจ ดังนี้

วิภาพร มานพสุข (2543, หน้า 288-292) ได้กล่าวถึงเทคนิควิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาค้นหาวิธีการในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อกระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลในองค์กรมีความต้องการ มีความกระตือรือร้นและมีความตั้งใจทำงาน เพื่อให้เกิดผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งมีเทคนิค 5 ประการ ดังนี้

1. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยงาน การใช้เทคนิคในข้อนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่องาน มีความรู้สึกว่างานนั้นมีคุณค่า และไม่มีความรู้สึกเบื่อหน่ายต่อการทำงานที่จำเจ ผลการใช้เทคนิคข้อนี้ จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น มีความภาคภูมิใจ ขยันหมั่นเพียร และทุ่มเทเวลาและอุทิศตนให้กับงานอย่างเต็มกำลังความสามารถในขณะเดียวกัน พนักงานเกิดความรู้สึกที่เป็นอิสระที่ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์อย่างเต็มที่ รวมทั้งเกิดความสุขที่ได้ทำงาน ไม่ใช่เกิดความรู้สึกว่าถูกบีบบังคับให้ทำงาน การจูงใจด้วยงานมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การเน้นให้เห็นถึงความสำคัญของลักษณะงาน ลักษณะงานที่ช่วยทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่งานที่มีลักษณะแปลกใหม่ น่าสนใจ ทำท้าทายความสามารถ มีโอกาสที่จะประสบผลสำเร็จในงาน และเป็นงานที่เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสังคม ผู้บริหารควรมีโอกาสได้อธิบายชี้แจงให้พนักงานเกิดความรู้ถึงความสำคัญของลักษณะงานที่พนักงานรับผิดชอบว่ามีความสำคัญ เพื่อให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและเห็นคุณค่าของงาน

1.2 การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ เป็นเทคนิคในการที่จะช่วยทำให้พนักงานเกิดความสุขและความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ผู้บริหารควรคำนึงถึงความรู้ ความชำนาญ ความต้องการ และลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคล การมอบหมายงานได้ถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับความถนัด ลักษณะนิสัย ความรู้ ความสามารถ และความชำนาญจะช่วยจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้เต็มกำลัง ความสามารถและมีความสุขในการทำงาน

1.3 รายละเอียดของงาน หลังจากที่พนักงานได้รับมอบหมายงานแล้ว ผู้บริหารควรกำหนดขอบข่ายหรือขอบเขตของงานให้ชัดเจน ผลดีของการอธิบายให้พนักงานทราบรายละเอียดของงานจะช่วยทำให้พนักงานปฏิบัติงานได้สะดวก รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง ผู้บริหารควบคุมการทำงานได้ทั่วถึง และสามารถประเมินผลการทำงานได้ชัดเจน หากพนักงานได้ทราบรายละเอียดของงานที่ชัดเจน ย่อมทำให้พนักงานมีแรงจูงใจและความสนใจในการปฏิบัติงานทำงานได้เต็มที่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

1.4 การเพิ่มพูนความรู้ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สนับสนุนในการลาศึกษาต่อ การจัดวิทยากรบรรยายและฝึกอบรม หรือการไปฝึกอบรมที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น การสนับสนุนในลักษณะนี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานได้ใช้เวลาและทุ่มเทความสามารถในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

1.5 การมอบอำนาจ เมื่อผู้บริหารได้รับมอบหมายให้พนักงานได้ปฏิบัติแล้วควรมอบอำนาจในการสั่งการ และการตัดสินใจในการทำงานในบางลักษณะแก่พนักงาน เพื่อเป็นการจูงใจพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้นเพราะพนักงานสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะที่ปฏิบัติงานได้ทันที่ตามที่ตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

1.6 การแข่งขัน ผู้บริหารควรใช้เทคนิคในการสร้างสภาพการแข่งขัน เพื่อจูงใจพนักงาน ให้ปฏิบัติงาน อาจจะจัดสภาพการแข่งขันระหว่างสมาชิกภายในกลุ่ม สมาชิกต่างกลุ่มหรือการแข่งขัน กับตนเอง การจัดสภาพการแข่งขันจะกระตุ้น ให้พนักงานมีความกระตือรือร้นและขยันทำงาน เพื่อให้ตนเองและกลุ่มของตนเองได้รับการยอมรับจากสมาชิกคนอื่นในองค์กร

1.7 ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน พนักงานที่ทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ของตนเองจะช่วยกระตุ้น ให้เกิดกำลังใจในการทำงานสูงขึ้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรอธิบายและชี้แจง ให้พนักงานทราบถึงความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในรูปแบบต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้ลาศึกษาต่อ วิธีการเลื่อนตำแหน่ง วิธีการได้รับความดีความชอบ ซึ่งช่วยจูงใจให้พนักงานอุทิศเวลาและทุ่มเท ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งย่อมก่อผลดีต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงาน ขององค์กร

1.8 การชี้แจงผลงาน ผู้บริหารที่ดูแลและควบคุมการทำงานของพนักงานอย่างใกล้ชิด จะทราบถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานและให้ข้อมูลป้อนกลับเพื่อให้พนักงานทราบถึงผลการ ปฏิบัติงานของตนว่าปฏิบัติงานได้ดีเพียงใด ซึ่งช่วยกระตุ้น หรือจูงใจให้พนักงานได้ปรับปรุงแก้ไขส่วน ที่ยังบกพร่องให้ดีขึ้นและส่งเสริมส่วนที่ปฏิบัติอยู่แล้ว ให้มีความเจริญก้าวหน้าเพิ่มมากขึ้น

2. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เป็นสิ่งจูงใจที่นิยมกันมาก ได้แก่

2.1 อัตราค่าจ้างและเงินเดือน โดยเงินเดือน หมายถึง ค่าตอบแทนสำหรับการ ปฏิบัติงานและให้บริการ โดยถือเกณฑ์การทำงานจริง ส่วนค่าจ้างนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานตาม ชั่วโมงหรือการทำงานเป็นชิ้นหรืออาจจะจ่ายตามระยะเวลา ส่วนเงินเดือนจะได้รับประจำเดือนที่ แน่นนอนแบบเหมาจ่าย

2.2 โบนัส การจ่ายโบนัส หมายถึง การจ่ายเงินพิเศษจำนวนหนึ่งทุก ๆ 6 เดือน หรือ 12 เดือน หรือโบนัสสำหรับพนักงานที่ไม่เคยลาหยุด ในรอบปีหรือไม่เคยมาทำงานสาย

2.3 บำเหน็จบำนาญ บำเหน็จ หมายถึง เงินซึ่งจ่ายให้พนักงานหลังจากพนักงานลาออก จากงาน โดยมากจ่ายตามจำนวนปี ที่พนักงานทำงานและพนักงานทำงานมาดีโดยไม่มีควมผิด ส่วน บำนาญ คือ เงินที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงานเป็นรายเดือนตลอดชีวิต เมื่อพนักงานผู้นั้นทำงานครบ ตามกำหนดเวลา การให้เงินบำนาญจะใช้ในองค์กรของรัฐบาลมากกว่า องค์กรเอกชน

2.4 ค่าล่วงเวลา โดยมากจ่ายค่าล่วงเวลาเป็นเงินเมื่อองค์กรต้องการเร่งการผลิตสินค้า หรือบริการให้ทันกับความต้องการของลูกค้า

2.5 การให้สิทธิ์ซื้อหุ้นของกิจการหรือบริษัท จะให้สิทธิ์แก่พนักงานซื้อหุ้นของบริษัทใน ราคาที่ต่ำกว่าราคาขายในตลาดหลักทรัพย์

2.6 ค่านายหน้า เป็นการจ่ายเงินให้แก่พนักงานที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเงินเดือนปกติ ถ้าหาก พนักงานขายสามารถทำยอดขายได้มากจะได้ค่านายหน้ามากขึ้น

3. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยผลตอบแทนที่ไม่ใช่เงิน ได้แก่

3.1 การยกย่อง จะช่วยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดกำลังใจ เกิดความรู้สึกดีและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อองค์กร เช่น การให้คำชมเชย การสรรเสริญต่อหน้าที่ประชุม การตีตราประกาศว่า เป็นพนักงานดีเด่น การลงประวัติการทำงานไว้ในวารสารองค์กร

3.2 การให้ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้ความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาย่อมจะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น การทำประกันชีวิต ให้แก่พนักงาน การทำอุบัติเหตุให้แก่พนักงาน

3.3 การเลื่อนตำแหน่ง สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งควรมีความยุติธรรมและเสมอภาคต่อพนักงานทุกคน จึงทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน หากพนักงานทำงานดีควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

3.4 การเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานได้รับการเข้ารับการศึกษา การไปศึกษาดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศหรือลาศึกษาต่อ เป็นต้น

3.5 การให้ความเอาใจใส่ ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พนักงานทุกคนด้วยการไปพบปะ พูดคุยสนทนาด้วย หรือ มีการทักทายด้วยการยิ้มแย้ม แจ่มใสและมีความห่วงใยพนักงาน ซึ่งจะมีผลทำให้พนักงานรู้สึกซาบซึ้งและมีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

4. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กรวันหนึ่ง ๆ เป็นเวลาหลายชั่วโมง ฉะนั้น ผู้บริหารจึงควรจัดสภาพแวดล้อมภายใน ลักษณะที่จูงใจหรือกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่อยากจะทำงาน ขยันทำงาน และเกิดความรู้สึกสะดวกสบายที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ สภาพแวดล้อมจะช่วยส่งเสริมแรงจูงใจของพนักงานที่สำคัญได้แก่

4.1 การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรส่งเสริมให้พนักงานทำงานเป็นกลุ่ม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีการยกย่องชมเชย และให้กำลังใจซึ่งกันและกัน รวมทั้งการให้เลือกปฏิบัติงานกับคนที่ตนพอใจ

4.2 มีความพอใจในด้านอุปกรณ์และเครื่องมือภายในหน่วยงาน ควรมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่อำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ที่นั่งที่สะดวกสบาย โทรศัพท์ โทรสาร เครื่องคอมพิวเตอร์ และอุปกรณ์อื่น ๆ ที่ใช้งานได้ดี

4.3 สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ แสงสว่างเพียงพอ อากาศเย็นสบาย ห้องน้ำสะอาด มีห้องพักรับประทานอาหาร มีที่ต้มน้ำดื่ม กาแฟและห้องทำงานตกแต่งได้เหมาะสมกับสภาพลักษณะงาน สิ่งเหล่านี้จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะทำงานผู้บริหารจึงควรตระหนักและสนับสนุนในการใช้เทคนิคลักษณะนี้

5. เทคนิคการสร้างแรงจูงใจด้วยสวัสดิการต่าง ๆ สวัสดิการที่จะช่วยจูงใจให้พนักงานเกิดความรู้สึกสะดวกสบาย มีความสุข และพร้อมจะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร ได้แก่

5.1 การจัดสวัสดิการด้านสังคมและเศรษฐกิจ เช่น การประกันชีวิต การประกันสังคม การให้กู้เงินผ่อนบ้าน ผ่อนรถยนต์ หรือเพื่อการศึกษาต่อและสหกรณ์ออมทรัพย์

5.2 การอำนวยความสะดวกทั่วไป เช่น บริการอาหารในราคาถูก น้ำดื่มฟรี มีรถรับส่งพนักงาน และมีที่จอดรถสะดวกสบาย

5.3 การบริการด้านสุขภาพ เช่น มีห้องรักษาพยาบาล มีแพทย์ตรวจสุขภาพยามเจ็บป่วย มีการตรวจสุขภาพประจำปี และบริการด้านการออกกำลังกาย

5.4 การบริการด้านการศึกษา เช่น จัดฝึกอบรมเฉพาะด้านแก่พนักงาน จัดให้มีการเรียนเสริมด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และเผยแพร่ความรู้ในรูปแบบจุลสารและวารสาร เพื่อให้พนักงานได้รับรู้ข่าวสารของหน่วยงานหรือองค์กร

5.5 การบริการด้านนันทนาการ เช่น การจัดกิจกรรมรื่นเริงตามเทศกาล จัดทัศนศึกษาออกสถานที่เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายความเครียดในการทำงาน มีสโมสร มีสถานที่เล่นดนตรี และเล่นกีฬา

สิริรักษ์ วรรณะพินทุ (2548, หน้า 16) ได้อธิบายเกี่ยวกับเทคนิคการจูงใจ ไว้ดังนี้

1. จะต้องบอกเป้าหมาย (Goal Setting) ขององค์การให้แน่นอน เพราะการที่บุคคลที่ทำงานอยู่ในองค์การได้รู้เป้าหมายขององค์การแน่นอนนั้น เป็นการทำให้เขาทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แต่เป้าหมายนี้พนักงานต้องยอมรับด้วย ไม่ใช่เฉพาะกลุ่มผู้บริหาร

2. จะต้องยอมรับ (Recognition and Approval) เมื่อใครมีความสามารถ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจะต้องยอมรับ และแสดงให้ผู้อื่นรับรู้ด้วย การยอมรับอาจทำได้โดยวิธีต่างๆ เช่น การให้รางวัล เข้มเกียรติยศ เป็นต้น

3. ต้องให้โอกาสให้ความปลอดภัย (Opportunity and Security) พนักงานต้องการความปลอดภัยจากการทำงาน ดังนั้นองค์การจะต้องวางนโยบายไว้ว่า องค์การจะต้องเจริญเติบโตก้าวหน้า พนักงานจะต้องมีโอกาสได้รับพิจารณาความดีความชอบ “โอกาสที่จะก้าวหน้าเป็นโอกาสที่ดีในการทำงาน”

4. ต้องให้คนมีความสัมฤทธิ์ (Achievement) ผู้บังคับบัญชาจะต้องพยายามหาวิธีการให้พนักงานได้ประเมินตัวเองแล้วทำให้เขารู้สึกว่าเขาทำสำเร็จ จะโดยวิธีท้าทายเขาให้ทำงาน หรือโดยวิธีวางแผนการทำงานให้รอบคอบ พยายามสร้างคุณภาพและมาตรฐานของผลผลิตไว้

5. พยายามปรับปรุงงาน (Job-Enrichment) การปรับปรุงงานให้ดีขึ้นอาจปรับปรุงความรับผิดชอบ คือ มอบหมายให้คนทำงานหรือบุคคลที่ทำงานระดับต่างๆ รับผิดชอบหน้าที่ของเขา และ

คุณภาพของผลผลิตหรือบางครั้งงานบางอย่างที่ใช้หลายคนทำ ก็อาจเปลี่ยนแปลงให้คนจำนวนน้อยลง ทำให้เขามีความรับผิดชอบมากขึ้น

6. กระตุ้นโดยใช้เงิน (Financial Incentives) วิธีการใช้เงินเป็นเครื่องกระตุ้นนั้น คือ การให้เงินนอกเหนือไปจากค่าแรงที่เขาได้รับตามข้อตกลงปกติ เช่น จ่ายโบนัส จะจ่ายเป็นเดือนหรือเป็นปีก็ได้ นอกจากจ่ายโบนัสแล้ว ก็คือการแบ่งสรรผลประโยชน์หรือกำไร (Profit Sharing) บริษัทได้กำไรมาก พนักงานก็ได้รับปันผลจากกำไรนั้นด้วย

7. กระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม (Team Approach) คือ ให้พนักงานได้ทำงานเป็นกลุ่ม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีความสนใจใกล้เคียงกันและกลุ่มเพื่อน เหมือนกับโปรแกรมที่ให้เขารวมกลุ่มกันช่วยเหลือตัวเอง (Self-Help Program) แต่กลุ่มต้องเข้าใจเป้าหมายขององค์กร และเห็นอกเห็นใจ พร้อมทั้งจะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้

8. ให้ความยุติธรรม (Justice) ความถูกต้อง ความยุติธรรม หรืออะไรก็แล้วแต่ที่มีความหมายดังกล่าว บริษัท องค์กร หรือหน่วยงานทุกแห่งควรมี และทุกคนในองค์กรควรจะได้รับผลประโยชน์จากผลงาน ไม่ใช่จากบุคลิกภาพหรือความสัมพันธ์กับหัวหน้า การให้รางวัลตอบแทนจากผลงาน ถือว่าเป็นความสัมพันธ์และสำคัญที่สุด

9. กระตุ้นโดยให้เขามีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบ

สรุปได้ว่า เทคนิคการจูงใจมีความสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ ดังนั้นผู้บริหารควรเลือกใช้เทคนิคการจูงใจให้มีความเหมาะสมกับแต่ละบุคคลและสถานการณ์ และต้องมีการประเมินผลงานอย่างยุติธรรม เพื่อเกิดประโยชน์แก่พนักงานและผลสำเร็จสูงสุดขององค์กร

2.1.6 ประโยชน์ของแรงจูงใจ

การสร้างแรงจูงใจเป็นภาระที่สำคัญอีกประการหนึ่งของนักบริหารที่จะต้องจัดให้มีขึ้นในองค์กรหรือทุกหน่วยงาน เพื่อใช้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารงานขององค์กรเพราะการจูงใจจะช่วยบำบัดความต้องการ ความจำเป็น ทำให้ขวัญในการทำงานดีขึ้น มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สุพัตรา สุภาพ (2541, หน้า 125-126) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการจูงใจในการบริหารงานไว้ ดังนี้

1. เสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่แต่ละบุคคลในองค์กรเป็นการสร้างพลังร่วมกันของกลุ่ม
2. ส่งเสริม และเสริมสร้างสามัคคีธรรมในหมู่คณะ เป็นการสร้างพลังด้วยสามัคคี
3. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงานในองค์กร
4. ช่วยทำให้การควบคุมดำเนินไปด้วยความราบรื่น ซึ่งอยู่ในกรอบแห่งระเบียบ วินัย และมีศีลธรรมอันดีงาม ลดอุบัติเหตุและอันตรายในการปฏิบัติงาน

5. ช่วยเสริมสร้างให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

6. เกื้อกูลและจงใจให้สมาชิกในองค์การเกิดความคิดสร้างสรรค์ในกิจการต่าง ๆ ขององค์การสร้างความก้าวหน้าให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

7. ทำให้เกิดความศรัทธา และความเชื่อมั่นในองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่ ทำให้เกิดความสุขกายสุขใจในการทำงาน

พินัส หันนาคินท์ (2542, หน้า 131) ได้กล่าวว่า เมื่อผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจที่จะทำงานย่อมเกิดผลดีแก่องค์การและผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนี้

1. องค์การย่อมจะได้รับผลงานอย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วยจากการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในองค์การ

2. ทำให้ลดความสูญเสียชีวิตอันเกิดจากความละเลย ความไม่เอาใจใส่ต่อกฎเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้

3. ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในอันที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานด้วยความสำนึกในผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์การยิ่งกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4. ทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อผลงานที่ได้กระทำลงไปความรับผิดชอบนั้นจะเป็นตัวคุณพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางรักษามลประโยชน์ขององค์การและท้ายที่สุดก็เกิดผลดีแก่ผู้ปฏิบัติงานเองทั้งในด้านที่จะได้รับผลตอบแทนที่ดีขึ้นจากองค์การ และการสร้างความก้าวหน้าให้แก่ตนเอง

5. แรงจูงใจจะช่วยให้ลดความขัดแย้งในองค์การ เพราะทุกคนจะมองไปในทิศทางเดียวกัน หากมีความเห็นไม่ตรงกันแต่ก็เป็นไปเพื่อจุดหมายเดียวกัน ทำให้สามารถลดความขัดแย้งลงเหลือแต่ความเป็นมิตร

6. แรงจูงใจจะช่วยให้เกิดความพร้อมที่จะรับฟังคำสั่ง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและถูกต้องตามเจตนารมณ์ของการสั่งงานนั้น

7. แรงจูงใจเป็นรากฐานของการสร้างขวัญ หรือกำลังใจในการทำงาน เพราะว่าผู้ปฏิบัติงานที่แรงจูงใจไปในทิศทางเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปโดยปราศจากเกียจคร้าน

สรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องพยายามสร้างให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ แรงจูงใจและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่เกื้อกูลกัน เมื่อแรงจูงใจอยู่ในระดับสูง ก็จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานสูงขึ้นไปด้วย ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ และผู้บริหารต้องเลือกใช้เทคนิคการจูงใจที่ถูกต้องจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นประโยชน์กับองค์การและประโยชน์กับผู้ปฏิบัติงานเอง

2.1.7 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีแรงจูงใจมีมากมายหลายทฤษฎี โดยมีการพัฒนาจากวิธีการใหญ่ ๆ 2 วิธีด้วยกัน คือ ทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหา (Content Theories) และทฤษฎีว่าด้วยกระบวนการ (Process Theories) ซึ่งทฤษฎีว่าด้วยเนื้อหานี้เน้นความต้องการภายใน ว่าเป็นตัวกระตุ้นและเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมนั้นให้คงอยู่ ทฤษฎีกระบวนการนั้นจะว่าด้วยความคิดและกลวิธีต่าง ๆ ซึ่งเป็นสาเหตุทำให้มนุษย์เลือกพฤติกรรมเฉพาะอย่างขึ้น ทฤษฎีต่าง ๆ เหล่านี้ไม่มีทฤษฎีใดทฤษฎีหนึ่งได้รับการสนับสนุนเต็มที่ทุกทฤษฎีต่างมีความคล้ายกันและมีความเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ทฤษฎีที่รู้จักกัน อย่างแพร่หลายมี ดังนี้

1) ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

โรบบินส์ และจัตช์ (Robbins and Judge) (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร, 2555, หน้า 17) ได้อธิบายไว้ว่า ผู้เสนอทฤษฎีนี้ คือ มาสโลว์ (Maslow) โดยทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ ประกอบด้วยความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้น ซึ่งความต้องการของคนสามารถนำมาเรียงลำดับตามความสำคัญได้ จากความต้องการต่ำสุดไปถึงสูงสุด คือ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการมีชื่อเสียง และความต้องการความสำเร็จในชีวิต เมื่อความต้องการที่ได้รับตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของคนต่อไปอีก แต่จะสามารถจูงใจได้จากความต้องการที่อยู่สูงขึ้นไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง และความต้องการของคนจะซ้ำซ้อนกับความต้องการอันหนึ่งอาจจะยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นมาได้

มัลลิกา ต้นสอน (2546, หน้า 32-35) ได้อธิบายถึงทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) โดยมีสมมติฐานว่า บุคคลมีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด และความต้องการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนอง เมื่อความต้องการหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะลดความสำคัญลง โดยบุคคลจะเกิดความต้องการใหม่ขึ้น และเรียงลำดับขึ้นจากต่ำไปสูง 5 ลำดับได้ อธิบายถึงทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ไว้ ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงอยู่ของบุคคล เช่น อาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย ซึ่งจะเป็นความต้องการในขั้นแรกของการมีชีวิตและดำรงความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะได้รับตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐานทางกายภาพ เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือโรงอาหารของบริษัท เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Safety and Security Needs) เป็นความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคงในชีวิตและครอบครัว โดยแต่ละบุคคลต้องการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทางกายภาพและจิตใจ และมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งได้รับการตอบสนองจากการขึ้นเงินเดือน ผลประโยชน์และสวัสดิการประกันสุขภาพ และประกันสังคม

3. ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม (Social Belonging Needs) บุคคลต้องการที่จะได้รับการยอมรับจากสังคม โดยต้องการมีส่วนร่วมมิตรภาพ และความรักจากบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับจากกลุ่มทำงาน เพื่อนร่วมวิชาชีพ หรือกลุ่มสังคมต่าง ๆ

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) บุคคลต้องการ การยอมรับนับถือจากบุคคลอื่นว่าเขามีความรู้ความสามารถ และเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นซึ่งจะสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเองโดยเขาจะได้รับการตอบสนองจากตำแหน่งงาน สำนักงานและเครื่องใช้ประจำตำแหน่ง ค่าชมเชย รางวัลพิเศษ

5. ความต้องการความสำเร็จสูงสุด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะบรรลุความสำเร็จขั้นสูงของบุคคล โดยใช้ความรู้ทักษะและความสามารถของตนอย่างเต็มที่ ซึ่งจะได้รับตอบสนองจาก ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการมอบหมายงานที่ท้าทายและโอกาสในการพัฒนาตนเอง

บัญชา เกียรติจรุงพันธ์ (2544, หน้า 90-93) ได้กล่าวถึงลำดับขั้นความต้องการเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ดังนี้

กลุ่มแรก คือ ผู้คนทั่วไปที่เกิดมาท่ามกลางความลำบากยากจนขัดสน ต้องดิ้นรนเพียงเพื่อให้มีอยู่มีกิน มีชีวิต มีอาหาร มีเสื้อผ้าเครื่องนุ่งห่ม มีที่พักอาศัย และมียารักษาพยาบาลใช้และความต้องการสูงขึ้นมาอีกชนิดหนึ่ง เพื่อให้ตนเองหรือครอบครัวได้รับความปลอดภัย ซึ่งหมายถึงถ้าเป็นไปได้ควรจะปลอดภัยจากความยากจน ปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน ปลอดภัยเมื่อเจ็บป่วยรวมทั้งความปลอดภัยต่อชีวิตในอนาคตว่าจะมีงานทำพออยู่พอกินอีกด้วย トラบใดที่ความต้องการลำดับที่ 1 และลำดับที่ 2 นี้ยังไม่ได้เพียงพอความต้องการสูงขึ้นไปกว่านี้จนถึงทำเพื่ออุดมการณ์ก็ยากที่เขาจะกระทำ แต่มิใช่เขาไม่ต้องการ แม้เขาจะคิดต้องการ เขาก็ยังไม่กระทำเพราะเขาต้องการเลี้ยงชีวิตก่อน

กลุ่มที่ 2 คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีรายได้ปานกลาง มีชีวิตไม่ขัดสนมากนัก เขามีความมั่นคงในอาชีพการงานในทรัพย์สิน ความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ แนวโน้มพฤติกรรมของเขาก็ต้องการความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ต้องการความรัก หมายถึง มีคนมาเคารพมาชอบ มาศรัทธาว่าตนเป็นคนดี เป็นคนมีเกียรติ ต้องการความนับหน้าถือตาความมีศักดิ์ศรีในสังคมมากขึ้น

กลุ่มที่ 3 คือ บุคคลบางกลุ่มที่มีชีวิตดี อยู่ในระดับสูง ฐานะทางเศรษฐกิจไม่มีปัญหา มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ไม่มีกังวลเกี่ยวกับการหาเลี้ยงชีพ ในอนาคตทั้งหมดทั้งของตนเอง และคนใกล้ชิด กลุ่มคนเหล่านี้หากเป็นผู้ขาดคุณธรรม เขาก็จะแสดงอำนาจ อิทธิพล ไปในทางข่มขู่หาผลประโยชน์ด้วยกลวิธีไม่เป็นธรรมถ้าเป็นผู้มีคุณธรรมเขาจะมีความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ต้องการ

การยอมรับจากสังคมหรือบางครั้งก็ไม่สมเกียรติยศชื่อเสียง แต่ทำงานด้วยอุดมการณ์ เช่น เสียสละทำงาน เพื่อส่วนรวมสร้างสรรค์งานที่ตนเองรัก เพื่อแผ่ความรู้ความสามารถแก่เพื่อนร่วมโลก ตลอดจนให้ความรัก ความเมตตาอย่างไม่จำกัด เป็นต้น กลุ่มเหล่านี้เพียงพอแล้วกับทุกอย่าง เข้าใจโลกเข้าใจชีวิตว่าจะดำเนินชีวิตตามอุดมการณ์ของตนมากที่สุด

2) ทฤษฎี อี อาร์ จี ของ เคลย์ตัน พี. แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton P. Alderfer)

มัลลิกา ต้นสอน (2546, หน้า 35-36) ได้อธิบายถึงทฤษฎีของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer) ไว้ว่า คือ ทฤษฎีของมาสโลว์ (Maslow) นั้นเอง แตกต่างกันแต่เพียงว่าแอลเดอร์เฟอร์ไม่ยอมรับเรื่องการตอบสนองความต้องการเป็นลำดับขั้น แต่เขากลับเสนอว่าความต้องการมีอยู่ 3 กลุ่ม ได้แก่

1. การดำรงอยู่ (Existence) หรือ E เป็นความต้องการในการมีชีวิตอยู่ ซึ่งจะได้รับการตอบสนองจากปัจจัยพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ อากาศ โดยบุคคลจะได้รับการตอบสนองในการดำรงอยู่จากเงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ความสัมพันธ์ (Relatedness) หรือ R เป็นความต้องการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกับบุคคลอื่น ซึ่งบุคคลจะได้รับการตอบสนองจากการยอมรับทางสังคม ความสัมพันธ์ทางสังคม และกลุ่มเพื่อน

3. ความเจริญก้าวหน้า (Growth) หรือ G เป็นความต้องการที่จะก้าวไปข้างหน้าเพื่อที่จะสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น โดยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ได้รับการกล่าวถึง และการให้รางวัลทางสังคม หรือการเข้าใจกับชีวิตมากขึ้น

มัลลิกา ต้นสอน (2546, หน้า 36) ได้อธิบายถึงทฤษฎีความต้องการดำรงชีวิตอยู่จะมีความคล้ายคลึงกับความต้องการทางกายภาพและความต้องการความปลอดภัย ความต้องการความสัมพันธ์ จะคล้ายคลึงกับความต้องการมี ส่วนร่วมทางสังคม และความต้องการความเจริญก้าวหน้าจะเทียบเคียงกับความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียงและความต้องการความสำเร็จสูงสุด

3) ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2553, หน้า 219-220) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความเสมอภาคไว้ว่า โดยปกติผู้ปฏิบัติงานจะรับรู้ ความสัมพันธ์ ระหว่างผลตอบแทนที่เขาได้รับ จากการทำงานกับสิ่งที่ได้ทุ่มเทให้กับการทำงานและจะเปรียบเทียบอัตราส่วนปัจจัยนำเข้าและปัจจัยนำออก (Input-Output) ของตนกับผู้ปฏิบัติงานคนอื่นๆ ซึ่งหากอัตราส่วนของพนักงานคนนั้น เท่ากับอัตราส่วนของพนักงานคนอื่น ๆ เขาจะมีความรู้สึกที่เกิดความเท่าเทียมกันหรือมีความยุติธรรม แต่หากอัตราส่วนไม่เท่ากัน ความยุติธรรมในความรู้สึกของพนักงานคนนั้นก็จะไม่เกิดขึ้น ซึ่งอาจเป็นกรณีของการได้ผลตอบแทนต่ำกว่าคนอื่น หรือได้ผลตอบแทนสูงกว่าคนอื่นเมื่อเกิดความไม่ยุติธรรมพนักงานก็จะมีปฏิกิริยาต่าง ๆ หรืออาจมีการแสดงพฤติกรรมที่เป็นการตอบโต้ซึ่งอาจเป็นไปหลายลักษณะ ดังนี้

1. บิดเบือนสิ่งที่ป้อนใส่ เช่น ขยันมากขึ้น หรือขยันน้อยลง หรือบิดเบือนผลลัพธ์ ของตนเองหรือของคนอื่น เช่น เรียกร้องค่าตอบแทนเพิ่มขึ้น

2. มีพฤติกรรมชักนำให้คนอื่นเปลี่ยนสิ่งที่บ่อนไส้หรือผลลัพธ์
3. มีพฤติกรรมที่จะเปลี่ยนสิ่งที่บ่อนไส้หรือผลลัพธ์ของตนเอง
4. เปลี่ยนคนที่จะเปรียบเทียบสิ่งที่บ่อนไส้หรือผลลัพธ์
5. การลาออกจากงาน (เนื่องจากเกิดความรู้สึกไม่ยุติธรรม) โดยสรุปผลที่ตามมาของความรู้สึกว่าเกิดความไม่ยุติธรรม อาจเป็นการลด หรือเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน หรือลดหรือเพิ่มคุณภาพงาน หรือเพิ่มการขาดงาน หรือการลาออกจากงานก็ได้ คำว่าคนอื่น (Others) ในทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) อาจหมายถึง

5.1 พนักงานคนอื่น ที่ทำงานคล้ายกันในองค์กรเดียวกัน รวมทั้งเพื่อน หรือเพื่อนบ้าน หรือสมาคมวิชาชีพ

5.2 ระบบ คือ นโยบายและวิธีการจ่ายค่าตอบแทนในองค์กรนั้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

5.3 ตนเอง คือ เปรียบเทียบอัตราการส่งบ่อนไส้กับผลลัพธ์ปัจจุบันกับที่ตนเอง เคยได้รับมาก่อนในอดีต

อย่างไรก็ตาม ทฤษฎีการเสมอภาคก็มีข้อตำหนิต่างๆที่ขาดความชัดเจนในบางเรื่อง เช่น การกำหนดความหมายของ ปัจจัยนำเข้า (Inputs) และผลลัพธ์ (Outcomes) และการเลือกคนอื่น (Others) ที่จะนำมาเปรียบเทียบ เป็นต้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2553, หน้า 143) ได้สรุปถึงทฤษฎีความเสมอภาค ของ สเตซี่ อัดัมส์ (Stacy Adams) ไว้ว่า คือ การได้รับความเป็นธรรมในการทำงานที่เท่าเทียมกัน ระหว่างพนักงานที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ควรได้รับรางวัลที่เหมือนกัน มีความเท่าเทียมกัน มีความเป็นธรรมเสมอภาคกัน เพราะการรับรู้ในความไม่เท่าเทียมกันเกิดได้หลายสถานการณ์ เช่น การมอบหมายงาน การส่งเสริมพนักงานให้มีความก้าวหน้าในงาน และองค์ประกอบอื่นในการทำงานอาจแตกต่างกันได้มากมาย ปัญหาเหล่านี้ทำให้เกิดผลกระทบต่ออารมณ์ของพนักงาน ความรู้สึกไม่เป็นธรรมนี้เกิดขึ้นในใจของพนักงาน ดังนั้นผู้บริหารที่มีความสามารถจะต้องทำให้เกิดความเท่าเทียมกัน เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความเป็นธรรมและไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลถึงความสำเร็จขององค์กร

3) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วินัย เพชรช่วย (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธธรรมานูวัต, 2555, หน้า 21-22) ได้อธิบายเกี่ยวกับทฤษฎีความคาดหวังของวรูมไว้ว่า สามารถใช้ทำนายความพยายามในการทำงาน ระดับความพอใจงาน และระดับการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน แต่มีข้อแม้ว่าต้องกำหนดค่าต่าง ๆ ลงในสูตรให้ถูกต้อง ดังนั้นทฤษฎีอาจใช้พยากรณ์ได้ถูกต้องในบางสถานการณ์ แต่อาจใช้ไม่ได้ใน

สถานการณ์อื่นที่แตกต่างไป หากจะใช้ทฤษฎีนี้ในการจูงใจการปฏิบัติงานของบุคคลจะต้องสอดคล้องกับเงื่อนไข ต่อไปนี้

1. ต้องกำหนดเป้าหมายชัดเจน รวมทั้งการปฏิบัติงานที่จำเป็นเพื่อการบรรลุเป้าหมายนั้น
2. ผลตอบแทนหรือรางวัล จะมีได้ต้องสอดคล้องกับระดับความสำเร็จในการปฏิบัติงานเท่านั้น คือ บรรลุเป้าหมายมากได้ผลตอบแทนมาก
3. ผลตอบแทนหรือรางวัลที่ให้ต้องเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อพนักงาน หัวหน้างานต้องรู้จักพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี
4. พนักงานมีความเชื่อถือในข้อตกลงที่ได้กำหนดกันไว้ หัวหน้างานต้องรักษาสัญญาที่ให้ไว้กับพนักงาน

ทฤษฎีความคาดหวังจะใช้ได้ผลดีกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะการควบคุมจากภายใน (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานเหล่านี้เชื่อมั่นว่าเขาเป็นคนกำหนดแนวทางชีวิตของตนเองได้ ความพยายามและความสามารถของเขาจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน แต่ทฤษฎีนี้ไม่เหมาะจะใช้จูงใจพนักงานที่มีลักษณะการควบคุมจากภายนอก เพราะพวกนี้เชื่อถือในเรื่องดวง โชควาสนา ความบังเอิญ และสิ่งภายนอกอื่น ๆ ไม่เชื่อในความสามารถและความพยายามของตัวเองว่าจะทำให้พบความสำเร็จได้

สมิทธา จิตตลดากร (2546, หน้า 132-134) ได้อธิบายว่าทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยวรูม (Vroom) ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงานโดย วรูม มีความเห็นว่าการที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคคลก่อน โดยปกติเมื่อคนจะทำงานเพิ่มขึ้นจากระดับปกติ เขาจะคิดว่าเขาจะได้อะไรจากการกระทำแบบนั้น หรือการคาดคิดว่าอะไรจะเกิดขึ้นเมื่อเขาได้แสดงพฤติกรรมบางอย่าง ในกรณีของการทำงานพนักงานจะเพิ่มความพยายามมากขึ้น เมื่อเขาคิดว่าการกระทำนั้นนำไปสู่ผลลัพธ์บางประการที่เขามีความพึงพอใจ เช่น เมื่อทำงานหนักขึ้นผลการปฏิบัติงานของเขาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น ทำให้เขาได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และได้ค่าจ้างเพิ่มขึ้น ค่าจ้างกับตำแหน่งเป็นผลของการทำงานหนักและเป็นรางวัลที่เขาต้องการ เพราะทำให้เขารู้สึกว่าได้รับการยกย่องจากผู้อื่นมากขึ้น แต่ถ้าเขาคิดว่าแม้เขาจะทำงานหนักขึ้นเท่าไรก็ตาม หัวหน้าของเขาก็ไม่เคยสนใจดูแลยกย่องเขา จึงเป็นไปไม่ได้ที่เขาจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เขาก็ไม่เห็นความจำเป็นของการทำงานเพิ่มขึ้น ความรุนแรงของพฤติกรรมที่จะทำงาน ขึ้นอยู่กับการคาดหวังที่จะกระทำตามความคาดหวังนั้น รวมถึงความดึงดูดใจของผลลัพธ์ที่จะได้รับ ซึ่งจะมีเรื่องของความดึงดูดใจ การเชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน และการเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม โดยทฤษฎีนี้จะเน้นเรื่องของการจ่ายและการให้รางวัลตอบแทน เน้นในเรื่องพฤติกรรมที่คาดหวังเอาไว้ต่อเรื่องผลงาน ผลรางวัล และผลลัพธ์ของความพึง

พอใจต่อเป้าหมาย จะเป็นตัวกำหนดระดับของความพยายามของพนักงาน วรูม ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (VIE Theory) ซึ่งได้รับความนิยมนอย่างมากในการอธิบาย กระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน

V = Valance หมายถึง ระดับความรุนแรงของความต้องการของบุคคลในเป้าหมายรางวัล คือ คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง ความเป็นเครื่องมือของผลลัพธ์ (Outcomes) หรือรางวัลระดับที่ 1 ที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ 2 หรือรางวัลอีกอย่างหนึ่ง คือ เป็นการรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy หมายถึง ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของ การได้ซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง (การเชื่อมโยงระหว่างผลงานกับความพยายาม) ตามหลักทฤษฎีความคาดหวังจะแย้งว่า ผู้บริหารจะต้องพยายามเข้าไปแทรกแซงในสถานการณ์การทำงาน เพื่อให้บุคคลเกิดความคาดหวังในการทำงาน คุณลักษณะที่ใช้เป็นเครื่องมือ และคุณค่าจากผลลัพธ์สูงสุด ซึ่งจะสนับสนุนต่อวัตถุประสงค์ขององค์การด้วย

4) ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัย อาจเรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา (Motivation maintenance) หรือทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัย (The motivation hygiene theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (Dual factor theory)

เฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Herzberg) (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร, 2555, หน้า 23-24) ได้แสดงให้เห็นถึงความต้องการของคนในการทำงาน คือ ความต้องการประการแรกเป็นความต้องการหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจ สภาพแวดล้อมของงาน เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน ความต้องการประการที่สอง เป็นความต้องการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องใช้ความสามารถของเขาแสวงหาความก้าวหน้า เรียกว่า ปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้สามารถจำแนกองค์ประกอบไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจจะถูกอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ก่อให้เกิดถึงการ

ยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจงานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ท้าทายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังผู้เดียว

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง โอกาสได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร ซึ่งทำให้เกิดประสบการณ์และความชำนาญมากขึ้น

1.6 ความเจริญเติบโต (Growth) หมายถึง การที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมสัมมนาและดูงาน

2. ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งได้แก่

2.1 การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความยุติธรรม และความเสมอภาคในการปกครองบังคับบัญชา รวมถึงความสามารถและความสุขของผู้บังคับบัญชา

2.2 นโยบายและการบริหาร (Company Policy) หมายถึง หลักการในการทำงาน การวางแผน การกระจายงาน การมอบหมายงาน และการจัดระบบงานที่มีประสิทธิภาพ

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relations) ความสัมพันธ์ความสนิทสนม ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในการด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) หมายถึง สิ่งแวดล้อมและปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นเครื่องช่วยให้การปฏิบัติงานมีความคล่องตัว ซึ่งได้แก่ ความเป็นสัดส่วนของอาคารสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวกบรรยากาศ ลักษณะแวดล้อมทางกายภาพและทางสังคม

2.5 เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าตอบแทนทุกประเภท เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และเงินสวัสดิการอื่น ๆ

2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ชีวิตส่วนตัวที่มีผลทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่องาน

2.7 สถานภาพของงาน (Status) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นและศรัทธาในวิชาชีพ รวมถึงความมีชื่อเสียงของหน่วยงาน

2.8 ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job Security) หมายถึง ความยั่งยืนถาวรของตำแหน่งงานและองค์การในการจ้างงาน โดยการมีงานให้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2550, หน้า 176) สรุปว่า การนำทฤษฎีสองปัจจัยมาใช้เพื่อให้เกิดการจูงใจในการทำงานในระดับสูง ได้มีการนำมาใช้ทั้งในวงการธุรกิจและวงการรัฐบาลอย่างกว้างขวาง โดยผู้บริหารที่จะนำแนวคิดนี้ไปใช้ในการจูงใจพนักงานได้อย่างเหมาะสม จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรนั้นควรดำเนินการ ดังนี้

1. ให้พนักงานแต่ละคนมีความพึงพอใจในขณะที่ทำงาน โดยพนักงานจะได้รับปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ โดยพิจารณาจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม
2. ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน โดยการจัดระบบการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง คือ จากผู้บริหารถึงพนักงาน และจากพนักงานกลับมายังผู้บริหาร
3. ควรจัดให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจสูงในการทำงาน เช่น การให้สิ่งที่เป็นผลประโยชน์เพิ่มเติม นอกจากค่าตอบแทน การมีหลักประกันในอาชีพ การมีสภาพการทำงานที่ดี
4. จัดให้พนักงานมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การได้รับโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ สำหรับพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดี มีความประพฤติดี เป็นต้น

ภาวิไล เจริญพงศ์ (2547, หน้า 21-22) สรุปได้ว่า ทฤษฎีนี้กล่าวถึงลักษณะงานและสภาพแวดล้อมองค์การที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและแรงจูงใจ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่ม หรือที่เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งประกอบด้วย

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยจูงใจและช่วยทำให้มนุษย์เกิดความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การได้รับการยกย่องชมเชย ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้า และการได้รับการพัฒนา ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ เป็นตัวตัดสินว่างานนั้น น่าสนใจหรือไม่

2. ปัจจัยอนามัย/ค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่รักษาไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบ ซึ่งประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การนิเทศงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล สถานภาพ และความมั่นคงในงาน ซึ่งการคงสภาพปัจจัยนี้ไว้ในทางดีเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจให้เกิดขึ้น แต่ไม่ได้เป็นปัจจัยที่สร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้

ดังนั้น ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่มุ่งตอบสนองความต้องการในระดับสูง ๆ ขึ้นไป ในขณะที่ปัจจัยอนามัย/ค้ำจุน กลับเป็นปัจจัยที่ตอบสนองความต้องการระดับล่าง ตามแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow)

สรุปได้ว่า ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในกลุ่มเนื้อหา เน้นการศึกษาในด้านของปัจจัยต่าง ๆ ที่บุคคลต้องการจากองค์การ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีกลุ่มนี้องค์การควรมองในด้านการ

ตอบสนองความต้องการของบุคลากรในด้านต่าง ๆ เมื่อความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจกลุ่มกระบวนการนั้นเน้นการศึกษาในด้านของกระบวนการ ทิศทาง หรือการเลือกแบบแผนของการสร้างพฤติกรรมโดยการกระตุ้น การรักษา การยับยั้ง พฤติกรรมต่าง ๆ ที่ต้องการให้เกิด ซึ่งการสร้างแรงจูงใจตามทฤษฎีในกลุ่มกระบวนการนี้คือ การทำให้การรับรู้ของบุคลากรในองค์การสอดคล้องกับความพยายามและผลการปฏิบัติงานของเขา รวมทั้งกระตุ้นพฤติกรรมเมื่อต้องการให้เกิดและระงับพฤติกรรมที่ไม่ต้องการให้เกิด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้มากมาย โดยส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factor) หมายถึง ตัวที่ทำให้เกิดความพอใจ (Satisfiers) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดจากงานที่ทำของ Herzberg แล้วได้นำมาปรับเป็นกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ใน 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถ ทักษะ และเทคนิควิธีการทำงานต่าง ๆ ส่วนศิลป์ คือ การที่จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคน สถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตอันจำกัดของทรัพยากร ให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในองค์การนั้น ๆ

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานเป็นลักษณะของการกระทำที่ลงมือปฏิบัติ สังเกตเห็นได้จากการกระทำที่บุคคลได้ลงมือกระทำ การกระทำนั้นจะได้รับผลงานหรือชิ้นงาน ซึ่งได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

พุทธทาสภิกขุ (2543, หน้า 253) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นอาชีพการงานประเภทใด สรุปได้ว่า หน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรม การที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดี ว่าอะไรเป็นอะไร จำต้องมีการทำสิ่งหน้าของตนเองโดยเฉพาะ เช่น อาชีพให้ลุ่ลวงไปได้ด้วยดีเสียก่อน การที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินต่างพร้อยย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ก็จักรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่า

หมายความว่าอย่างไร เป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไรเป็นต้น ถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริง ๆ จัง ๆ ให้ดีที่สุด ให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆ แล้ว มันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเอง รู้จักโลก รู้จักกิเลส รู้จักทุกข์ และรู้จักความดับทุกข์ เป็นต้น

ชูศักดิ์ เทียงตรง (2548, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง คุณค่าของบุคคล ผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ทั้งผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน

จำเนียร จวงตระกูล (2551, หน้า 13) กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงานผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร การที่จะประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เรียกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการประเมินค่าผลการปฏิบัติงาน มิใช่ประเมินค่าตัวบุคคล (Weight the Work-Not the Worker) โดยผู้ประเมินจะต้องคำนึงถึงผลการปฏิบัติงานของพนักงานเท่านั้น จะไม่เข้าไปประเมินค่าของบุคคล กล่าวคือ การวิเคราะห์ผลการประเมินหรือวิพากษ์วิจารณ์ผลการปฏิบัติงานที่ดี เรามุ่งที่ผลการปฏิบัติงานเท่านั้น มิได้มุ่งไปที่ตัวบุคคล

วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล (2557, หน้า 20-21) ได้สรุปว่า การปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่องค์กรได้กำหนดไว้เป็นพฤติกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือและความสัมพันธ์ทางสังคมทั้งในแง่คุณภาพและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาเป็นอย่างไร ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณและแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมา การที่จะประเมินคุณค่าของผลการปฏิบัติงานได้จำเป็นจะต้องมีเครื่องมือวัดที่เรียกว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน

ไพบูลย์ ตั้งใจ (2557, หน้า 17) ได้สรุปว่า การปฏิบัติงานหมายถึง ภารกิจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นมาควบคู่กับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตาม ต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของบุคคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่เกิดจากสามัญสำนึกของบุคคลที่แสดงพฤติกรรมออกมาให้เห็นถึงความรับผิดชอบต่อสิ่งที่ต้องปฏิบัติ ด้วยความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าประสงค์

2.2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานนับว่ามีความสำคัญยิ่งด้วยส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานทั้งต่อบุคคลและองค์การและองค์การก็คาดหวังที่จะให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพด้วยจะส่งให้องค์การมีประสิทธิภาพด้วย ได้มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

มาโนช สุขฤกษ์ และคณะ (อ้างถึงใน สถิต คำลาเลี้ยง, 2544, หน้า 18-19) ได้ กล่าวถึงปัจจัยที่จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 3 ปัจจัยด้วยกัน คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่
 - 1.1 เพศ
 - 1.2 จำนวนสมาชิกในครอบครัว
 - 1.3 อายุ
 - 1.4 ระยะเวลาในการทำงาน
 - 1.5 สติปัญญา
 - 1.6 ระดับการศึกษา
 - 1.7 บุคลิกภาพ
2. ปัจจัยที่ได้รับมาจากการงาน ได้แก่
 - 2.1 ชนิดของงาน
 - 2.2 ทักษะความชำนาญ
 - 2.3 สถานภาพทางอาชีพ
 - 2.4 สถานภาพทางภูมิศาสตร์
 - 2.5 ขนาดของธุรกิจ
 - 2.4 สภาพพื้นที่
3. ปัจจัยที่ควบคุมได้โดยฝ่ายบริหาร
 - 3.1 ความมั่นคง
 - 3.2 รายได้
 - 3.3 สวัสดิการ
 - 3.4 โอกาสก้าวหน้าในงาน
 - 3.5 สภาพการทำงาน
 - 3.6 ผู้ร่วมงาน
 - 3.7 ความรับผิดชอบ
 - 3.8 การจัดการ

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 81-83) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ปัจจัยที่บุคคล บุคคลมีลักษณะและคุณสมบัติเฉพาะตัวแตกต่างกันไปซึ่งมีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมแตกต่างกันออกไปด้วย ปัจจัยในตัวบุคคลได้แก่

1.1 ความถนัด เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลซึ่งมีความชำนาญในเฉพาะด้านที่ไม่เหมือนกัน ถ้าเราสามารถทดสอบความถนัดของบุคคลได้ก็จะมอบหมายงานให้เหมาะกับบุคคลนั้น

1.2 ลักษณะทางบุคลิกภาพ เป็นส่วนประกอบที่เป็นโครงสร้างในลักษณะรวมกันของคนนั้นทำให้ลักษณะนิสัยการแสดงออกแตกต่างกันไป

1.3 ลักษณะทางกายภาพ เป็นความแตกต่างทางความสามารถทางด้านกายภาพ บุคคลที่แข็งแรงย่อมเหมาะกับงานในลักษณะหนึ่งแตกต่างจากคนที่หน้าตาสวยงาม

1.4 ความสนใจและการตั้งใจ เป็นความสนใจของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน ความสนใจเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเลือกงานตามความพอใจด้วย

1.5 อายุ เพศ และวัยต่าง ๆ มีผลต่อการทำงาน เด็กย่อมไม่เหมาะแก่การทำงานที่จำเจ และต้องใช้แรงงานหนักหญิงและชายมีลักษณะของงานที่แตกต่างกันบ้าง

1.6 การศึกษามีส่วนในการคัดเลือกงานที่แตกต่างกัน ผู้ชำนาญการเฉพาะย่อมต้องการผู้ผ่านการฝึกอบรมด้านนั้น ๆ มิฉะนั้นก็ไม่อาจจะกระทำได้

1.7 ประสบการณ์ การเคยเรียนรู้งานมาก่อนย่อมมีความชำนาญในงานนั้น งานบางอย่างจึงป่งจำนวนปี ที่เคยทำงานก่อนจะรับเข้าทำงานสิ่งเหล่านี้ ทำให้มนุษย์มีความแตกต่างกันมาก และมีผลต่อการทำงานและเลือกงานอย่างมากด้วย

2. ปัจจัยที่สภาพแวดล้อม เป็นสถานการณ์ภายนอก มีผลต่อการแสดงออกสภาพแวดล้อม แบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวกับ งานวงการธุรกิจอุตสาหกรรมมีงานในลักษณะแตกต่างกันมาก งานบางงานอยู่ในสำนักงาน เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับเอกสารสิ่งพิมพ์ บุคคลที่นิยมงานในท้องทำงานปรับอากาศ สถานที่โอ้อ่า มีความสะดวกสบายจะเป็นเครื่องจูงใจให้ทำงาน แต่งานบางอย่างเป็นงานภายนอกอาคาร เช่น การคุมการก่อสร้าง การคุมงานชุดและเจาะเป็นงานที่ทำหายความสามารถการแก้ปัญหา และในบางครั้งก็เสี่ยงอันตราย มีบุคคลบางคนก็สนใจเช่นกัน ลักษณะเกี่ยวกับงานจึงแยกออกได้ดังนี้

วิธีการทำงาน เป็นระบบของการทำงานว่ามีขั้นตอนอย่างไร ต้องติดต่อประสานงานกับบุคคลใดบ้าง งานมีความยากง่ายเพียงไร

เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ความคล่องตัวของการทำงานอยู่ที่อุปกรณ์ที่ช่วยในการผ่อนแรงว่า มีความสะดวกสบายเพียงไร

การจัดบริเวณสถานที่ทำงาน ที่ทำงานคับแคบ อากาศร้อนอบอ้าว มีผลกระทบต่อการทำงานของคุณ การจัดสวน จัดบริเวณที่ทำงานมีส่วนจูงใจให้คุณคนรักและทำงาน

ลักษณะทางกายภาพของสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น ความสะดวกสบาย ทางคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุและอันตรายที่เกิดขึ้น

2.2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับองค์การ มีผลต่อการตัดสินใจทำงานในทางอ้อม คือ ลักษณะขององค์การ เป็นลักษณะของสถานที่ทำงาน หากเป็นงานราชการ รัฐวิสาหกิจบุคคลที่สนใจทำงานเพราะความมั่นคง มีสวัสดิการ หากเป็นโรงงานอุตสาหกรรมก็หวังเรื่องรายได้ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา เป็นการพิจารณาสายงานว่า ลำดับขั้นต่อนาน้อยเพียงใด ต้องผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ผู้บังคับบัญชาเป็นลักษณะใด ชนิดของเครื่องจูงใจได้แก่ เงินเดือน โบนัส สวัสดิการอื่น ๆ มีผลต่อการตัดสินใจการทำงานเช่นเดียวกัน

สภาพแวดล้อมในสังคม ธุรกิจอุตสาหกรรมนั้นมีฐานะอย่างไร ในสังคมเป็นที่ยอมรับของบุคคลในวงการณ์หรือไม่ มีความน่าเชื่อถือหรือไม่

ปัจจัยทั้งทางด้านบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานในการเลือกงาน ข้อเท็จจริงเหล่านี้ เป็นสิ่งที่นักบริหารงานบุคคลทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลต่อคนชนิดใดและมากน้อยเพียงใด บุคคลยังอาจให้ความสนใจในปัจจัยที่แตกต่างกันไปตามกาลเวลาและโอกาสอีกด้วย การพิจารณาถึงตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมก็ดี ด้านบุคคลก็ดี ควรจะพิจารณาในเชิงระบบ เพราะแต่ละส่วนมีผลต่อการทำงานและมีบทบาทต่องานในหน่วยงานด้วย

นฤมล กิตตะยานนท์ (อ้างใน คชาวุธ พรหมายน, 2545, หน้า 15-16) ได้เสนอว่าการปฏิบัติงานของแต่ละคนจะถูกกำหนดโดย 3 ส่วน ดังนี้

1. คุณลักษณะเฉพาะส่วนบุคคล (individual attributes) แบ่งออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1.1 demographic characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับ เพศ อายุ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์

1.2 competence characteristics เป็นลักษณะที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถ ความถนัดและความชำนาญของบุคคลซึ่ง คุณลักษณะเหล่านี้จะได้อาจมาจากการศึกษาอบรม และสั่งสมประสบการณ์

1.3 psychological characteristics เป็นคุณลักษณะทางด้านจิตวิทยา ซึ่งได้แก่ทัศนคติ ค่านิยม การรับในเรื่องต่าง ๆ รวมทั้งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลด้วย

2. ระดับความพยายามในการทำงาน (work effort) จะเกิดขึ้นจากการมีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการ แรงผลักดันอารมณ์ความรู้สึก ความสนใจ ความตั้งใจ เพราะว่าคนที่มี

แรงจูงใจในการทำงานสูงจะมีความพยายามที่จะอุทิศกำลังกาย และกำลังใจให้แก่การทำงาน มากกว่าผู้ที่แรงจูงใจในการทำงานต่ำ

3. แรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (organization support) ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน ความยุติธรรม การติดต่อสื่อสาร และวิธีการที่จะมอบหมายงานซึ่งมีผลต่อกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

สมพงษ์ เกษมลีน (2549, หน้า 271-273) ได้พูดถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบุคคลใน การปฏิบัติงานว่ามีปัจจัยหลายประการที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ได้แก่

1. กิจกรรมในงานและนอกงาน
2. การรับสถานการณ์
3. ระดับความปรารถนา
4. กลุ่มอ้างอิง
5. เพศ
6. ภูมิหลังทางวัฒนธรรม
7. การศึกษา
8. ประสบการณ์
9. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

วนิดา ประดิษฐ (2554, หน้า 19-29) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลดังนี้

1. ผลประโยชน์ตอบแทน (Pay) เป็นค่าจ้างหรือสิ่งตอบแทนที่มีบทบาทสำคัญต่อความพอใจอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ ในการดำรงชีพ นอกจากนี้ยังผลประโยชน์ตอบแทนเป็นสัญลักษณ์ของการสัมฤทธิ์ผล และเป็นที่มาของการได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า

2. ตัวงาน (Work itself) เป็นลักษณะของงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจของพนักงานต่องานของพวกเขา คนทำงานต้องการงานที่ท้าทายและน่าสนใจ สิ่งที่สำคัญที่สุดของลักษณะงานที่ทำและมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจคือ ความหลากหลาย วิธีการควบคุมการทำงาน และความสอดคล้องของงาน โดยลักษณะงานที่น่าพอใจจะต้องมีปริมาณความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ถ้ามากเกินไปจะเกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงาน ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจได้

3. โอกาสก้าวหน้า (Promotion) เรื่องนี้จะกระทบกับระดับบริหารมากกว่าพนักงานทั่วไป เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำหายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น การเลื่อน

ตำแหน่งมาจากความแตกต่างกันในแต่ละแห่ง เงินเดือนขึ้นมาน้อยต่างกันมีผลสำคัญต่อความพึงพอใจในงาน

4. การบังคับบัญชา (Supervision) ลักษณะของผู้บังคับบัญชา 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ แบบที่ 1 การให้พนักงานเป็นศูนย์กลาง โดยใช้สิทธิ์พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารจะต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนและให้ความสนใจส่วนบุคคล แบบที่ 2 ลักษณะผู้บริหารต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจโดยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ พนักงานที่มีส่วนในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชาและสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมด

5. ผู้ร่วมงาน (Work group) การมีความสัมพันธ์ภาพที่ดีของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานส่วนบุคคลของพนักงาน เนื่องจากกลุ่มทำงานเป็นสังคมของพนักงาน จึงมีโอกาที่จะพบปะสนทนากับผู้ร่วมงานที่ต้องทำงานด้วย ซึ่งมักจะใช้เป็นเวทีปรึกษาปัญหาส่วนบุคคล จึงเป็นที่มาของความพึงพอใจ

6. สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบาย อากาศ แสงและเสียง ตารางการทำงาน ความสะอาดของสถานที่ทำงาน และความพอเพียงของอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน

สรุปได้ว่า ในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพภูมิหลัง ของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถ ความถนัดต่าง ๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนให้เกิดความแตกต่างจากการประเมินของผู้บังคับบัญชาแล้วให้คะแนนออกมาในระดับต่ำปานกลาง และระดับสูง ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานให้บุคลากรผู้นั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเรื่อย ๆ

2.3 สภาพพื้นที่

สภาพพื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมุ่งจะกล่าวถึง ประวัติความเป็นมา ทำเนียบอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีอาญา วิสัยทัศน์สำนักงานอัยการสูงสุด พันธกิจสำนักงานอัยการสูงสุด สถานที่ตั้งสำนักงานคดีอาญา ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ประวัติสำนักงานคดีอาญา

เดิมกรมอัยการสังกัดกระทรวงมหาดไทย ได้แบ่งส่วนราชการตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมอัยการ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2526 ดังนี้

1. ราชการบริหารส่วนกลาง

2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

สำนักงานคดีอาญา เป็นราชการบริหารส่วนกลาง ชื่อ กองคดีอาญา มีอำนาจหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่น ซึ่งบัญญัติว่าเป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานอัยการ (พ.ร.บ.พนักงานอัยการ พ.ศ.2498 มาตรา 11(1))

กองคดีอาญา แยกส่วนราชการออกเป็น 16 กอง โดยมีกองคดีอาญากอง 1 ถึง กองคดีอาญากอง 10 และมีกองคดียาเสพติด กองคดีแขวงพระนครเหนือ กองคดีแขวงพระนครเหนือ (ตุลิต) กองคดีแขวงพระนครใต้ กองคดีแขวงพระนครใต้(พระโขนง) กองคดีเด็กและเยาวชนกลาง ซึ่งต่อมาภายหลังได้มีการจัดตั้งสำนักงานคดียาเสพติด สำนักงานคดีศาลแขวง สำนักงานคดีเยาวชนและครอบครัว แยกออกจากสำนักงานคดีอาญา

เมื่อวันที่ 2 กันยายน 2554 ได้มีประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานและการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2554 ได้แบ่งหน่วยงานราชการอัยการออกเป็นหน่วยงานราชการภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด ให้สำนักงานคดีอาญา มีอธิบดีอัยการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการมีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งอยู่ในอำนาจพิพากษาของศาลอาญา เว้นแต่คดีเกี่ยวกับเศรษฐกิจและทรัพยากร และคดีเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

2) รับผิดชอบการดำเนินคดีอาญาทั้งปวงตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการหรือสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัดมีนบุรี

3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ให้หน่วยงานราชการในสำนักงานคดีอาญา มีอำนาจและหน้าที่ดังต่อไปนี้

(ก) สำนักอำนวยการ

1) รับผิดชอบงานธุรการ งานสารบรรณคดี งานบริหารงานบุคคล งานเลขานุการ นักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ พัสดุและยานพาหนะของสำนักงานคดีอาญา

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(ข) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 1-12 มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบงานสำนักงานคดีอาญาตามที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนดไว้แต่สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 11-12 ให้รับผิดชอบงานสำนักงานคดีอาญาทั้งปวงตามที่

กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานอัยการ หรือสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งอยู่ในอำนาจพิจารณาพิพากษาของศาลจังหวัดมีนบุรี

2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

(ค) สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายอำนวยการความยุติธรรมชั้นสอบสวน มีอัยการพิเศษฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ มีอำนาจและหน้าที่

1) รับผิดชอบงานทั้งปวงในการดำเนินงานคุ้มครองเด็กในคดีอาญาของศูนย์อำนวยการคุ้มครองเด็กในคดีอาญา กรุงเทพมหานคร งานชั้นสูตรพลิกศพของศูนย์อำนวยการคดีชั้นสูตรพลิกศพ กรุงเทพมหานคร และงานสืบพยานไว้ก่อนเพื่อคุ้มครองเด็กตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจและหน้าที่ของพนักงานหรือสำนักงานอัยการสูงสุด และตามนัยแห่งระเบียบสำนักงานอัยการสูงสุดว่าด้วยการนั้น

2) ปฏิบัติร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ต่อมาตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2556 ได้ยกเลิกสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายอำนวยการความยุติธรรมชั้นสอบสวน และกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการสอบสวน

2.3.2 ทำเนียบ อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีอาญา

1. นายวิเชียร วิริยะประสิทธิ์	1 เม.ย.39 – 1 ต.ค.43
2. นายธาดาพันธ์ อังกินันท์	1 ต.ค.43 - 1 ต.ค.44
3. นายวิวัฒน์ ดวงจันทร์	17 ธ.ค.44 - 1 ต.ค.45
4. นายใจเด็ด พรไชยา	11 พ.ย.45 - 1 ต.ค.46
5. นายสมศักดิ์ บุญทอง	1 ต.ค.46 - 3 พ.ค.47
6. นายประทีป ตรีวิมล	3 พ.ค.47 - 1 ต.ค.47
7. นายปรีชา วราโห	1 ธ.ค.47 - 1 พ.ย.48
8. นายวิฑูตย์ หล่อตระกูล	1 พ.ย.48 - 1 ธ.ค.48
9. นายวันชัย สร้อยทอง	1 ธ.ค.48 - 1 ต.ค.49
10. นายเสริมเกียรติ วรดิษฐ์	16 ต.ค.49 - 1 พ.ย.50
11. นายกายสิทธิ์ พิศวงปรากฏ	1 พ.ย.50 - 1 พ.ย.54
12. ร.ต.ต.พงษ์นิวัฒน์ ยุทธภัณฑ์บริหาร	1 ต.ค.54 - 30 ก.ย.56
13. นายกมล ธรรมเสรีกุล	14 ต.ค.56 - ปัจจุบัน

2.3.3 วิสัยทัศน์สำนักงานอัยการสูงสุด

“องค์กรอัยการเป็นสถาบันที่มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม และเป็นที่ยึดมั่นของประชาชน”

2.3.4 พันธกิจสำนักงานอัยการสูงสุด

- 1) เสริมสร้างการอำนวยความยุติธรรมทางอาญา การบังคับใช้กฎหมายในการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนด้วยความเที่ยงธรรม
- 2) ดำรงรักษาและพัฒนาระบบและกลไกในการรักษาผลประโยชน์ของรัฐและประชาชน
- 3) พัฒนางานด้านสิทธิมนุษยชนและการคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชาวไทยทั้งในและนอกประเทศตามหลักกฎหมายสากล
- 4) สร้างและพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือทางกฎหมายและทางอาญากับองค์กรหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 5) พัฒนากฎหมาย พัฒนางานวิจัย และพัฒนาการบังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ
- 6) ส่งเสริมและพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีขีดสมรรถนะสูงโดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศที่เหมาะสมสำหรับการบริหารองค์กรด้วยหลักธรรมาภิบาล

2.3.5 ค่านิยมสำนักงานอัยการสูงสุด

เที่ยงธรรมเป็นกลาง สรรค์สร้างสามัคคี โปร่งใสในหน้าที่ ภักดีต่อแผ่นดิน

2.3.6 สถานที่ตั้งสำนักงานคดีอาญา

สำนักงานคดีอาญา เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีหน่วยงานภายในแบ่งเป็น สำนักอำนวยการ และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 1-10 ตั้งอยู่ที่อาคารรัชดาภิเษก ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร และสำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 11-12 ตั้งอยู่อาคารมีนบุรี ถนนสีหบุรานุกิจ แขวงมีนบุรี เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” มีผู้ที่ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนี้ไว้หลายท่าน ผู้วิจัยจึงได้คัดเลือกเพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

ศิริไล กุศลทรัพย์ศุทธรา (2552, 90 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยิเนียริง (1964) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากมีจำนวน 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับปานกลางมี

จำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ส่วนด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับน้อย 2) พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชวยศ ศรีวรรณธ์ (2553, 51 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน มีความพึงพอใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 ประสิทธิภาพของการทำงานในรอบปีที่ผ่านมาในระดับดี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และทำให้เห็นว่าประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในรอบปีต่อไปจะเพิ่มขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ย 3.58 และมีความพึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.35 ซึ่งผลการวิจัยนี้แสดงให้เห็นว่าคุณคลากรในท้องถิ่นมีความพึงพอใจในการทำงานมากจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรเพิ่มขึ้น แต่จะไม่พึงพอใจในการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ เท่าที่ควร และได้สะท้อนให้เห็นปัญหาการได้รับเงินค่าตอบแทนอื่นเป็นกรณีพิเศษ (โบนัส) ที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม และการขาดมาตรฐานในการประเมินผลงานขององค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ต้องได้รับการปรับปรุงและแก้ไขในส่วนที่บกพร่องและทำให้เกิดปัญหาเพื่อแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดขึ้นอีกในอนาคต (2553, หน้า บทคัดย่อ)

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, 84 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามลำดับ ส่วนปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านผลประโยชน์ตอบแทน ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านนโยบายและการบริหาร ตามลำดับ 2) เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์

พรศิลป์ ศรีเรืองโร (2553, 117 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2”

ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บริหารได้เสร็จทันเวลา เช่น การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโรงเรียน มีปัจจัยสูงสุด รองลงมา เป็นการปฏิบัติงานสำเร็จแล้วมีผลตรงตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 และปฏิบัติงานตามที่สถานศึกษากำหนดสำเร็จตรงตามเวลา เช่น การส่งเอกสารเกี่ยวกับการเรียนการสอนของครู ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงานแก่เพื่อนร่วมงานมีปัจจัยสูงสุด รองลงมา เป็นการยอมรับจากหน่วยงานในด้านความรู้ความสามารถที่เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และการได้ร่วมวางแผนการปฏิบัติงานกับบุคลากรในโรงเรียน ตามลำดับ ด้านความรับผิดชอบ พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า ความรับผิดชอบงานอื่นนอกจากงานสอนที่ตรงกับความสนใจและความสามารถ มีปัจจัยสูงสุด รองลงมา เป็นการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญของโรงเรียน เช่น จัดทำหลักสูตรที่เหมาะสมใช้ในสถานศึกษา และเคยได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการทำงานระดับโรงเรียน ๆ ของเขตพื้นที่การศึกษา เช่น คณะกรรมการดำเนินการวัดประเมินผล ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม มีปัจจัยสูงสุด รองลงมา คือ ท่านเคยได้เข้ารับการอบรมทางวิชาการหรือที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้ปรับเปลี่ยนใหม่ และการได้รับการสนับสนุนด้านพัฒนาความรู้ความสามารถในอาชีพ จากองค์กร เช่น ส่งไปศึกษาอบรม, สัมมนาหรือศึกษาดูงาน ตามลำดับ ด้านลักษณะของงาน พบว่า มีครูปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านแตกต่างกันเกือบทุกด้าน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีวุฒิปริญญาตรี ผลการเปรียบเทียบปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกัน ในด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าและด้านลักษณะของงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยที่กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยของระดับปัจจัยสูงใจในการปฏิบัติงานสูงกว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี (2553, หน้า บทคัดย่อ)

โกมล บัวพรหม (2553, 117 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ครูที่มีเพศต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านงานที่ทำปัจจุบัน โดยครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 1-10 ปี

วนิดา ประดิษฐ์ (2554, 117 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยส่วนใหญ่อยู่ระดับมาก 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่งงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนด้านนโยบายและการบริหารงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา

กรองกาญจน์ ทองสุข (2554, 131 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวม (คะแนนเฉลี่ย 3.40) ด้านความต้องการความผูกพัน (คะแนนเฉลี่ย 3.65) ด้านความต้องการความสำเร็จ (คะแนนเฉลี่ย 3.29) และด้านความต้องการอำนาจ (คะแนนเฉลี่ย 3.25) 2) ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านพฤติกรรมที่แสดงออกอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.22) ส่วนความจงรักภักดีต่อองค์กร

ของบุคลากรด้านความรู้สึก และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ด้านการรับรู้อยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 3.46 และ 3.42 ตามลำดับ) โดยปัจจัยที่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรแตกต่างกันได้แก่ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จ แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความผูกพัน และแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการอำนาจ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลทั้งหมดไม่มีผลทำให้ความจงรักภักดีต่อองค์กรแตกต่างกัน

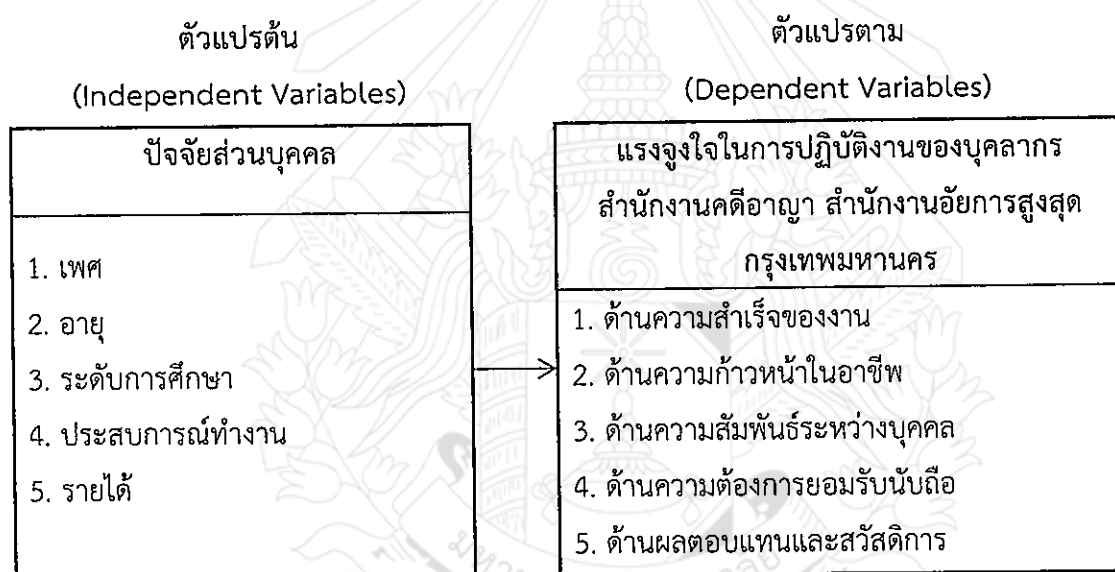
รุ่งรัชดา พิธธรรมานูวัต (2555, 114 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง 2) แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ที่ทำให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ 3) ความคิดเห็นของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า พนักงานและเจ้าหน้าที่มีความเห็นด้วยมากในด้านความรับผิดชอบ เป็นลำดับที่หนึ่ง รองลงมาคือ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เป็นลำดับสุดท้าย

อหิตยา เสนะวงศ์ (2555, 113 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้ 1.1) ความสำเร็จในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ หัวหน้างานไว้วางใจและเชื่อมั่นในความสามารถของข้าพเจ้า, การได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากความสำเร็จในการทำงาน ระดับความเห็นมากที่สุด ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายสามารถทำได้สำเร็จตามเป้าหมาย 1.2) การได้รับความยอมรับนับถือ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับการชื่นชมทุกครั้งเมื่อปฏิบัติงานได้สำเร็จ 1.3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ งานของข้าพเจ้ามีความท้าทายและน่าสนใจ ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ ปริมาณงานของข้าพเจ้ามีความเหมาะสม ระดับความคิดเห็นน้อย ได้แก่ ลักษณะของงานที่ข้าพเจ้าทำมีขั้นตอนและกระบวนการที่ชัดเจน 1.4) ความรับผิดชอบในงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความ

คิดเห็นในระดับมากทุกข้อย่อย ได้แก่ งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง, งานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ 1.5) ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ คณะฯ ส่งเสริมความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ คณะฯ มีการตัดสินใจเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งนั้นมาจากการเลือกคนที่มีความสามารถที่เหมาะสม, คณะฯ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้แก่บุคลากร ความเห็นปานกลาง ได้แก่ หัวหน้างานมีวิธีการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงานด้วยความเหมาะสมและเป็นธรรม, หัวหน้างานเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอยู่เสมอ 1.6) สวัสดิการ ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ คณะฯ มีการจัดสรรสวัสดิการให้บุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี รถรับ-ส่งบุคลากร ได้อย่างเหมาะสม ระดับความเห็นปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ, คณะฯ มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร 1.7) ความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้าพเจ้ามีความรู้สึกมั่นคงในอาชีพการงาน, ข้าพเจ้าคิดว่าคณะฯ เป็นองค์กรที่มีความมั่นคง ระดับความเห็นมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าจะทำงานกับคณะฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ 2) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน 3) บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรที่มีลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ, ระดับการศึกษา, สถานภาพการทำงาน, ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน, สายงาน, เงินเดือน และสถานภาพ ที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.5 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” ที่กล่าวมาแล้วนั้น สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรต้น ได้นำเอาแนวคิดปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคลของ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2544, หน้า 81-83) คือตัวแปรสภาพบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ในส่วนของตัวแปรตาม นำกรอบทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (อ้างใน รุ่งรัชดา พิธีธรรมานวัตร, 2555, หน้า 23-24) มาสรุปเป็นกรอบแนวคิดหลัก ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสำเร็จของงาน 2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และ 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามตามแผนภูมิที่ 2.1



แผนภูมิที่ 2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวัดค่าตัวแปร
- 3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน (สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด, 2558)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน จากการใช้สูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (อ้างใน สุวริย์ ศิริโกคาภิรมย์, 2546, หน้า 130)

$$n = \frac{x^2 Np(1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย

- e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
 x^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)
 p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{3.841 \times 264 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2) \times (264 - 1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 156.70 \approx 157 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน

3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบการใช้โอกาสความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำเขียนรายชื่อบุคลากรทั้ง 264 คนลงในภาชนะสำหรับจับฉลาก แล้วทำการจับฉลากบุคลากรที่จะตอบแบบสอบถามจนได้ครบจำนวน 157 คนตามเป้าหมายที่ต้องการ

3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นเอง โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

แบบสอบถามมีลักษณะ แบบปลายปิด และแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน จำนวน 25 ข้อ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จของงาน จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำนวน 5 ข้อ
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำนวน 5 ข้อ

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถาม ส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตรารัดแบบลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) ใช้การวัดแบบระดับคุณภาพ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

ตอนที่ 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- 3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3.4.2 รวบรวมข้อมูลจากการศึกษา สรุปเพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของคำถามครอบคลุมเนื้อเรื่องที่ทำการวิจัย และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถตอบข้อเท็จจริงได้
- 3.4.3 ร่างแบบสอบถามโดยอาศัยกรอบแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร
- 3.4.4 นำแบบสอบถามที่ร่าง เสนออาจารย์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท เพื่อพิจารณาตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงเกี่ยวกับสำนวนภาษาให้เข้าใจง่าย เพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีข้อความตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 3.4.5 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา
- 3.4.6 นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และตรวจสอบความถูกต้องของภาษาแล้วนำไปแก้ไข การหาคุณภาพของเครื่องมือที่จัดทำขึ้นนี้ ประกอบด้วย การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) และค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) โดยใช้วิธีการดังนี้

1) การหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาข้อความและความเหมาะสมของภาษาที่ใช้โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญสามท่านช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงและพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ประกอบด้วย

1. รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา

Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐศาสตรการปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ดร. ขวลิต ไหลรินทร์

การศึกษา

Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

3. นายพูนศักดิ์ อุทกภาชน์

วุฒิการศึกษา

นบ., นบท.

ตำแหน่งปัจจุบัน

อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 11

จากนั้นหาค่าความเที่ยงตรง (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ผลปรากฏว่าได้ค่า IOC ที่ระดับ 1 จำนวน 25 ข้อ รวมทั้งสิ้น 25 ข้อ

2) การวิเคราะห์ค่าความเชื่อถือได้ (Reliability) ของเครื่องมือวัด โดยนำแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยไปทำการทดลองใช้ (Try-out) จำนวน 30 ชุด ทดสอบกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาเสพติด 11 และอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญาเสพติด 12 สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน เพื่อนำกลับมาทดสอบหาค่าความน่าเชื่อถือได้ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ระดับ 0.96

3.4.7 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมพิจารณาเป็นครั้งสุดท้าย แล้วจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย นำเรียนอธิบดีอัยการ สำนักงานคดีอาญา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

3.5.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปแจกให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด

3.6 การวัดค่าตัวแปร

การวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดการวัดค่าตัวแปรซึ่งเป็นการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยใช้เกณฑ์ การหาค่าอันตรภาคชั้นดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0.80$$

ระดับคะแนน	ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลค่า
5	4.21 – 5.00	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4	3.41 – 4.20	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก
3	2.61 – 3.40	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง
2	1.81 – 2.60	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย
1	1.00 – 1.80	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.7 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษานี้ ได้ดำเนินการโดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.7.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.7.2 ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.7.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร กับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างด้าน เพศ โดยใช้การทดสอบค่าที (t – test) ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว (One – way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

3.7.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

3.8 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.8.1 สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1) สถิติการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตร (ธีระศักดิ์ อุ่ออารมณเลิศ, 2549, หน้า 65) คือ

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 $\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2548, หน้า 35) คือ

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ α = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
 K = จำนวนข้อของมาตรวัด
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.8.2 สถิติพื้นฐาน

- 1) ความถี่ (Frequency)
- 2) ค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{X(100)}{N}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ
 X = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
 N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

3) ค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{N}$$

เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ย
 ΣX = ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด
 N = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

4) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X_i = จำนวนคะแนน
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต
 n = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

5) การทดสอบทดสอบสมมติฐาน (t-test)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}}$$

t = ค่าที-เทสต์ (t- test)
 \bar{X}_1, \bar{X}_2 = ค่าเฉลี่ยของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 S_1^2, S_2^2 = ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ
 n_1, n_2 = จำนวนคะแนนของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

5) ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) หรือ (F-test)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

F = อัตราส่วนของความแปรปรวน
 MS_b = ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม
 MS_w = ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่ม

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสำรวจสำหรับการวิจัยครั้งนี้ โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sampling Random Sampling) คือ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน จากการใช้สูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ สำหรับตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัย ให้ครบถ้วนตามที่ตั้งไว้ มีลำดับขั้นตอนดังนี้

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสอง (Sum of Squares)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ t (t-distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความมีนัยสำคัญจากการแจกแจงแบบ F (F-distribution)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้โดยการวิเคราะห์หาค่า ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่มี เพศ โดยใช้สถิติ (t-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่อง เพศ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

บุคคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้โดยการวิเคราะห์หาค่า ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	64	40.76
หญิง	93	59.24
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.24 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 30 ปี	35	22.29
31-40 ปี	64	40.76
41-50 ปี	34	21.66
51 ปีขึ้นไป	24	15.29
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 รองลงมาคืออายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.29 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และน้อยที่สุดคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	12.10
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	13.38
ปริญญาตรี	79	50.32
สูงกว่าปริญญาตรี	38	24.20
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 รองลงมามีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ตารางที่ 4.4 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1-5 ปี	54	34.39
6-10 ปี	42	26.75
11-15 ปี	16	10.19
16-20 ปี	13	8.28
21 ปีขึ้นไป	32	20.38
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28

ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	18.47
10,001-15,000 บาท	33	21.02
15,001-20,000 บาท	26	16.56
20,001-30,000 บาท	25	15.92
30,001-40,000 บาท	24	15.29
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	12.74
รวม	157	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-15,000 บาทจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.02 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.47 รองลงมามีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 รองลงมามีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.92 รองลงมามีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.11	0.60	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.13	1.09	ปานกลาง
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.06	0.75	มาก
4. ด้านความต้องการยอมรับนับถือ	3.73	0.66	มาก
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	2.75	1.15	ปานกลาง
รวม	3.56	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 1) ด้านความสำเร็จของงาน, 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล, 3) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ, 4) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และ 5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.13	0.78	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.04	0.69	มาก
3. ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ	4.16	0.71	มาก
4. การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.15	0.71	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน	4.06	0.68	มาก
รวม	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.24	1.22	ปานกลาง
2. การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.08	1.14	ปานกลาง
3. ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3.02	1.29	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	3.17	1.27	ปานกลาง
5. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนตำแหน่ง/แผนกงานได้	3.14	1.11	ปานกลาง
รวม	3.13	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.17	0.86	มาก
2. มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน	4.13	0.94	มาก
3. ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี	3.96	0.87	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน	4.19	0.78	มาก
5. หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี	3.86	1.18	มาก
รวม	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ

ด้านความต้องการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานเสร็จ	3.55	1.03	มาก
2. ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ	3.95	0.69	มาก
3. ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน	3.30	0.83	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ	3.75	0.80	มาก
5. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ	4.10	0.84	มาก
รวม	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน” ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.13	1.20	ปานกลาง
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	2.83	1.27	ปานกลาง
3. มีความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ	2.68	1.27	ปานกลาง
4. หน่วยงานมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการที่เหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน	2.64	1.22	ปานกลาง
5. หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย	2.46	1.31	ปานกลาง
รวม	2.75	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย” ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยใช้สถิติ t-test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม ในเรื่องเพศ และ F-test (One-way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบโดยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 ใช้สถิติ t-test คือ กลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม มีความเป็นอิสระต่อกัน ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	3.58	0.64	มาก
หญิง	93	3.54	0.72	มาก
รวม	157	3.56	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	3.58	0.64	0.37	0.71
หญิง	93	3.54	0.72		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	4.15	0.60	มาก
หญิง	93	4.08	0.61	มาก
รวม	157	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยเพศชายมีความสำเร็จของงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	4.15	0.60	0.72	0.47
หญิง	93	4.08	0.61		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	3.13	1.05	ปานกลาง
หญิง	93	3.13	1.12	ปานกลาง
รวม	157	3.13	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเพศชายมีความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับเพศหญิง

ตารางที่ 4.17 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	3.13	1.05	0.00	1.00
หญิง	93	3.13	1.12		

จากตารางที่ 4.17 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	4.06	0.72	มาก
หญิง	93	4.06	0.76	มาก
รวม	157	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยเพศชายมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเท่ากับเพศหญิง

ตารางที่ 4.19 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	4.06	0.72	0.02	0.98
หญิง	93	4.06	0.76		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	3.70	0.64	มาก
หญิง	93	3.75	0.68	มาก
รวม	157	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับมาก โดยเพศหญิงมีความต้องการยอมรับนับถือมากกว่าเพศชาย

ตารางที่ 4.21 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	3.70	0.64	-0.42	0.67
หญิง	93	3.75	0.68		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ชาย	64	2.85	1.09	ปานกลาง
หญิง	93	2.68	1.19	ปานกลาง
รวม	157	2.75	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.22 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามเพศ โดยรวม อยู่ใน ระดับปานกลาง โดยเพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 4.23 แสดงการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการจำแนกตามเพศ

เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig. (2-tailed)
ชาย	64	2.85	1.09	0.94	0.35
หญิง	93	2.68	1.19		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน



สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 2 ใช้สถิติ F - test (One way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	3.11	0.60	ปานกลาง
31-40 ปี	64	3.43	0.52	มาก
41-50 ปี	34	3.68	0.60	มาก
51 ปีขึ้นไป	24	4.37	0.58	มากที่สุด
รวม	157	3.56	0.69	มาก

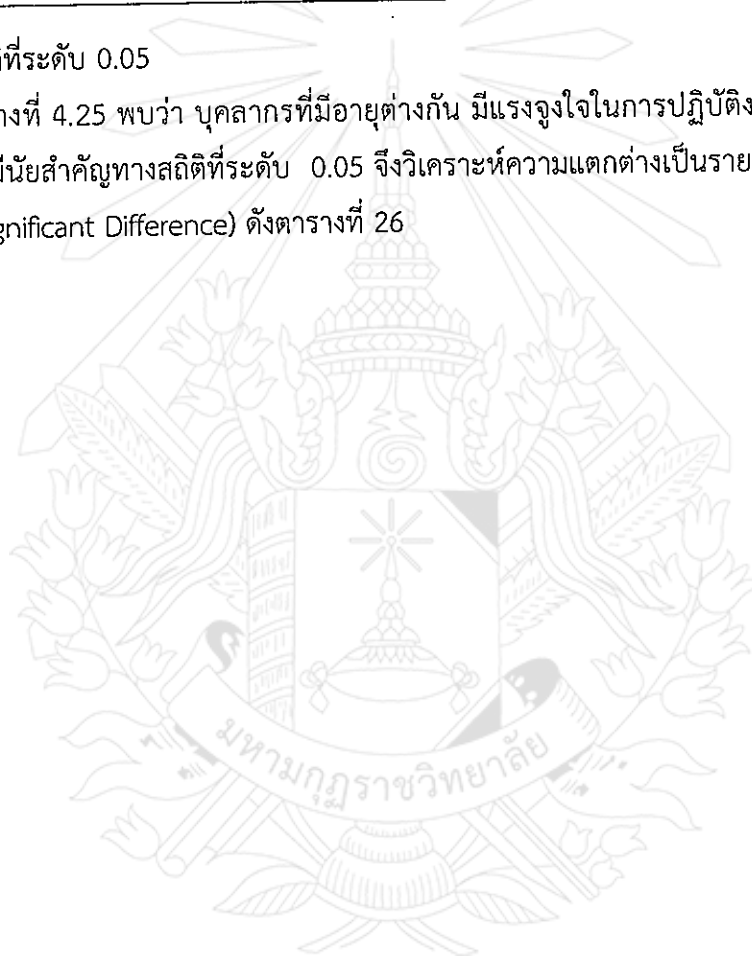
จากตารางที่ 4.24 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.25 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนก
ตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	24.31	3	8.10	25.17	0.00*
ภายในกลุ่ม	49.27	153	0.32		
รวม	73.59	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ
ของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 26



ตารางที่ 4.26 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.11	3.43	3.68	4.37
ไม่เกิน 30 ปี	3.11	-	0.32 (0.01*)	0.57 (0.00*)	1.26 (0.00*)
31-40 ปี	3.43		-	0.24 (0.04*)	0.94 (0.00*)
41-50 ปี	3.68			-	0.69 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	4.37				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามอายุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	4.08	0.63	มาก
31-40 ปี	64	3.93	0.55	มาก
41-50 ปี	34	4.14	0.61	มาก
51 ปีขึ้นไป	24	4.59	0.41	มากที่สุด
รวม	157	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.27 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, อายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	7.74	3	2.58	8.12	0.00*
ภายในกลุ่ม	48.62	153	0.32		
รวม	56.36	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 29

ตารางที่ 4.29 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		4.08	3.93	4.14	4.59
ไม่เกิน 30 ปี	4.08	-	0.15	-0.06	-0.51 (0.00*)
31-40 ปี	3.93		-	-0.21	-0.66 (0.00*)
41-50 ปี	4.14			-	-0.46 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	4.59				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี, 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.30 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	2.37	1.17	น้อย
31-40 ปี	64	3.03	0.91	ปานกลาง
41-50 ปี	34	3.35	0.81	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	24	4.21	0.77	มากที่สุด
รวม	157	3.13	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.30 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	50.58	3	16.86	19.18	0.00*
ภายในกลุ่ม	134.52	153	0.88		
รวม	185.10	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 32

ตารางที่ 4.32 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.37	3.03	3.35	4.21
ไม่เกิน 30 ปี	2.37	-	-0.67 (0.00*)	-0.98 (0.00*)	-1.84 (0.00*)
31-40 ปี	3.03		-	-0.32	-1.18 (0.00*)
41-50 ปี	3.35			-	0.86 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	4.21				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.33 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	3.83	0.62	มาก
31-40 ปี	64	4.01	0.71	มาก
41-50 ปี	34	4.02	0.90	มาก
51 ปีขึ้นไป	24	4.60	0.51	มากที่สุด
รวม	157	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.33 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี และอายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	9.10	3	3.03	5.99	0.00*
ภายในกลุ่ม	77.51	153	0.51		
รวม	86.61	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 35

ตารางที่ 4.35 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.83	4.01	4.02	4.60
ไม่เกิน 30 ปี	3.83	-	0.18	0.19	0.77 (0.00*)
31-40 ปี	4.01		-	0.02	0.59 (0.00*)
41-50 ปี	4.02			-	0.58 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	4.60				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี, 31-40 ปี และอายุ 41-50 ปี

ตารางที่ 4.36 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	3.29	0.49	ปานกลาง
31-40 ปี	64	3.63	0.58	มาก
41-50 ปี	34	3.83	0.61	มาก
51 ปีขึ้นไป	24	4.49	0.48	มากที่สุด
รวม	157	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.36 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	21.75	3	7.25	23.67	0.00*
ภายในกลุ่ม	46.88	153	0.31		
รวม	68.63	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 38

ตารางที่ 4.38 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		3.29	3.63	3.83	4.49
ไม่เกิน 30 ปี	3.29	-	0.35 (0.00*)	0.54 (0.00*)	1.21 (0.00*)
31-40 ปี	3.63		-	0.20	0.86 (0.00*)
41-50 ปี	3.83			-	0.66 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	4.49				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามอายุ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และอายุ 51 ปีขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับอายุ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี แตกต่างกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.39 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

อายุ	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ไม่เกิน 30 ปี	35	1.98	1.13	น้อย
31-40 ปี	64	2.56	0.97	น้อย
41-50 ปี	34	3.04	0.71	ปานกลาง
51 ปีขึ้นไป	24	3.95	1.07	มาก
รวม	157	2.75	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.39 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี, 31-40 ปี และอายุไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	60.37	3	20.12	21.14	0.00*
ภายในกลุ่ม	145.65	153	0.95		
รวม	206.01	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 41

ตารางที่ 4.41 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

อายุ	\bar{X}	ไม่เกิน 30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		1.98	2.56	3.04	3.95
ไม่เกิน 30 ปี	1.98	-	-0.58 (0.01*)	-1.06 (0.00*)	-1.97 (0.00*)
31-40 ปี	2.56		-	-0.48 (0.02*)	-1.39 (0.00*)
41-50 ปี	3.04			-	-0.91 (0.00*)
51 ปีขึ้นไป	3.95				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามอายุ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป โดย บุคลากรที่มีอายุ 31-40 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 41-50 ปี และ 51 ปีขึ้นไป และบุคลากรที่มี อายุ 41-50 ปี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ F - test (One way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.42 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	4.04	0.81	มาก
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	3.10	0.57	ปานกลาง
ปริญญาตรี	79	3.43	0.58	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.83	0.66	มาก
รวม	157	3.56	0.69	มาก

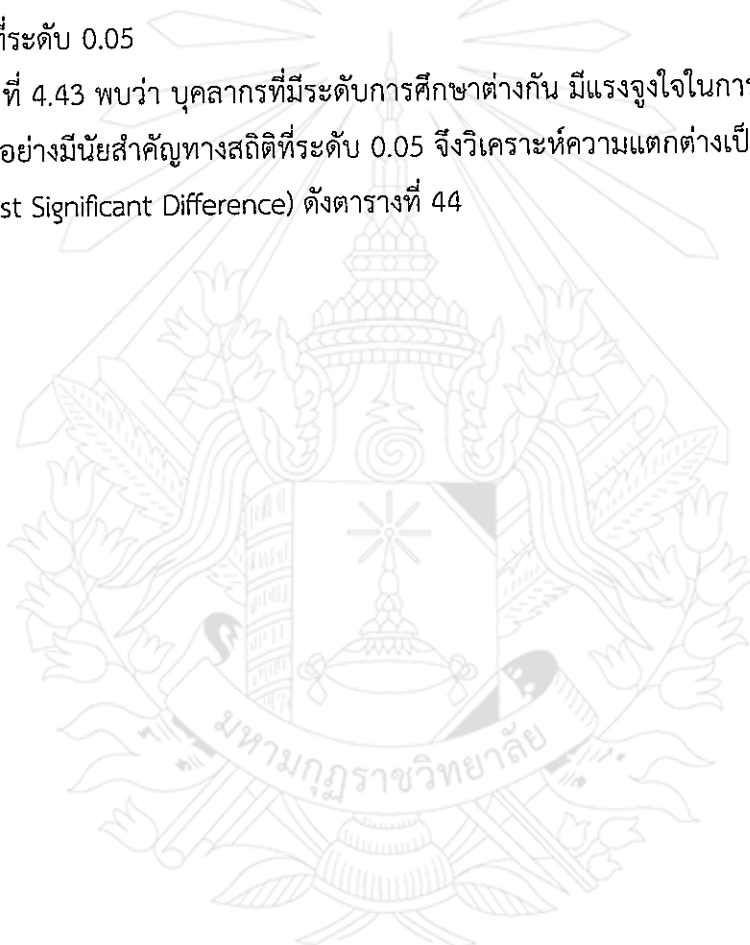
จากตารางที่ 4.42 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	12.94	3	4.31	10.88	0.00*
ภายในกลุ่ม	60.64	153	0.40		
รวม	73.59	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 44



ตารางที่ 4.44 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามระดับ การศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.04	3.10	3.43	3.83
ต่ำกว่าอนุปริญญา	4.04	-	-0.94 (0.00*)	-0.61 (0.00*)	-0.21
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	3.10		-	0.32 (0.04*)	0.73 (0.00)
ปริญญาตรี	3.43			-	0.41 (0.00*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.83				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มี ระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร และปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.45 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	4.32	0.45	มากที่สุด
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	4.39	0.59	มากที่สุด
ปริญญาตรี	79	3.96	0.62	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.16	0.56	มาก
รวม	157	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.45 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา, สูงกว่าปริญญาตรี และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4.33	3	1.44	4.25	0.01*
ภายในกลุ่ม	52.03	153	0.34		
รวม	56.36	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.46 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 47

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.32	4.39	3.96	4.16
ต่ำกว่าอนุปริญญา	4.32	-	0.07	-0.36 (0.02*)	-0.16
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	4.39		-	-0.43 (0.00*)	-0.23
ปริญญาตรี	3.96			-	0.20
สูงกว่าปริญญาตรี	4.16				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.47 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา และอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร

ตารางที่ 4.48 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	3.60	1.21	มาก
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	2.02	1.09	น้อย
ปริญญาตรี	79	3.08	0.90	ปานกลาง
สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.62	0.94	มาก
รวม	157	3.13	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.48 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา, ปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	39.49	3	13.16	13.83	0.01*
ภายในกลุ่ม	145.61	153	0.95		
รวม	185.10	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.49 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 50

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.60	2.02	3.08	3.62
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.60	-	-1.58 (0.00*)	-0.52 (0.04*)	0.02
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	2.02		-	1.06 (0.00*)	1.60 (0.00*)
ปริญญาตรี	3.08			-	0.54 (0.01*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.62				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.50 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร และปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.51 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	4.47	0.78	มากที่สุด
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	3.88	0.53	มาก
ปริญญาตรี	79	3.95	0.74	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	38	4.18	0.78	มาก
รวม	157	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.51 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.52 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.38	3	1.79	3.38	0.02*
ภายในกลุ่ม	81.23	153	0.53		
รวม	86.61	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.52 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 53

ตารางที่ 4.53 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.47	3.88	3.95	4.18
ต่ำกว่าอนุปริญญา	4.47	-	-0.60 (0.01*)	-0.52 (0.01*)	-0.29
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	3.88		-	0.08	0.30
ปริญญาตรี	3.95			-	0.22
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.53 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร และปริญญาตรี

ตารางที่ 4.54 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	4.37	0.55	มากที่สุด
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	3.41	0.58	มาก
ปริญญาตรี	79	3.57	0.58	มาก
สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.92	0.68	มาก
รวม	157	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.54 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.55 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	13.32	3	4.44	12.28	0.00*
ภายในกลุ่ม	55.31	153	0.36		
รวม	68.63	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.55 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 56

ตารางที่ 4.56 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		4.37	3.41	3.57	3.92
ต่ำกว่าอนุปริญญา	4.37	-	-0.96 (0.00*)	-0.80 (0.00*)	-0.45 (0.01*)
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	3.41		-	0.16	-0.51 (0.00*)
ปริญญาตรี	3.57			-	0.35 (0.00*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.92				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.56 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร, ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ตารางที่ 4.57 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่าอนุปริญญา	19	3.44	1.32	มาก
อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร	21	1.83	1.14	น้อย
ปริญญาตรี	79	2.57	0.93	น้อย
สูงกว่าปริญญาตรี	38	3.28	1.05	ปานกลาง
รวม	157	2.75	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.57 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี, ปริญญาตรี และระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร ตามลำดับ

ตารางที่ 4.58 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	40.13	3	13.38	12.34	0.00*
ภายในกลุ่ม	165.88	153	1.08		
รวม	206.01	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.58 พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 59

ตารางที่ 4.59 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่า อนุปริญญา	อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
		3.44	1.83	2.57	3.28
ต่ำกว่าอนุปริญญา	3.44	-	-1.61 (0.00*)	-0.87 (0.00*)	-0.16
อนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร	1.83		-	0.74 (0.00*)	1.45 (0.00*)
ปริญญาตรี	2.57			-	0.71 (0.00*)
สูงกว่าปริญญาตรี	3.28				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.59 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญา แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร และปริญญาตรี โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือ ประกาศนียบัตร แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี และ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี แตกต่างกับ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ F - test (One way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.60 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	3.42	0.61	มาก
6-10 ปี	42	3.31	0.60	ปานกลาง
11-15 ปี	16	3.45	0.47	มาก
16-20 ปี	13	3.48	0.55	มาก
21 ปีขึ้นไป	32	4.20	0.70	มาก
รวม	157	3.56	0.69	มาก

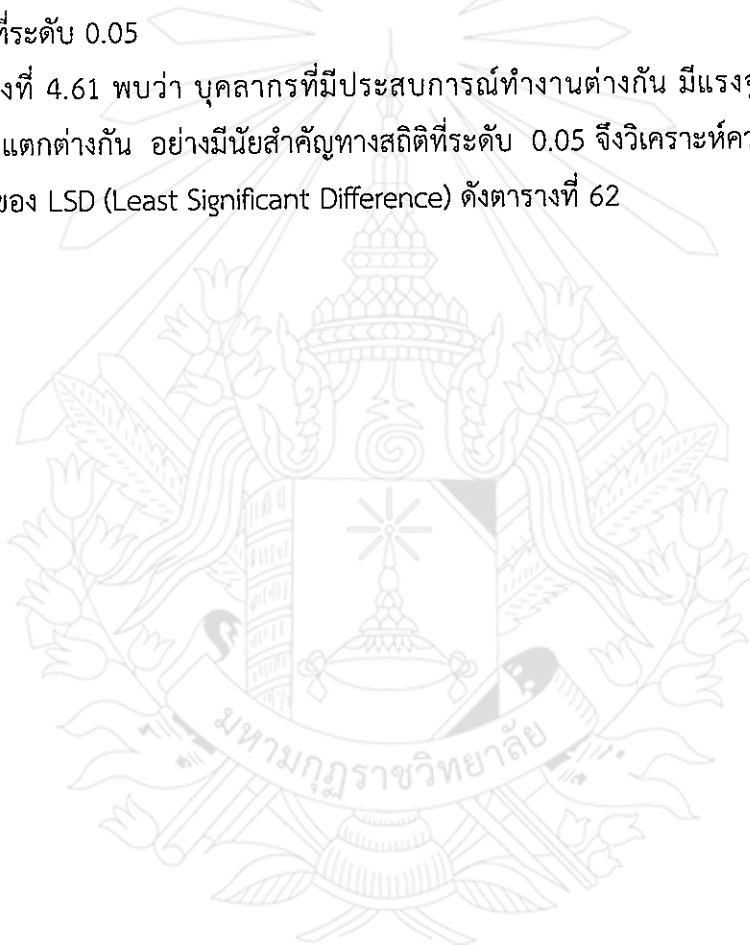
จากตารางที่ 4.60 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี, 11-15 ปี, 1-5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.61 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	16.94	4	4.24	11.37	0.00*
ภายในกลุ่ม	56.64	152	0.37		
รวม	73.59	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.61 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 62



ตารางที่ 4.62 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		3.42	3.31	3.45	3.48	4.20
1-5 ปี	3.42	-	0.11	-0.03	-0.06	-0.78 (0.00*)
6-10 ปี	3.31		-	-0.13	-0.17	-0.88 (0.00*)
11-15 ปี	3.45			-	-0.04	-0.75 (0.00*)
16-20 ปี	3.48				-	-0.72 (0.00*)
21 ปีขึ้นไป	4.20					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.62 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากร ที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี

ตารางที่ 4.63 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	3.96	0.60	มาก
6-10 ปี	42	4.11	0.59	มาก
11-15 ปี	16	4.00	0.37	มาก
16-20 ปี	13	3.98	0.70	มาก
21 ปีขึ้นไป	32	4.46	0.55	มากที่สุด
รวม	157	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.63 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี, 11-15 ปี, 1-5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.64 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.66	4	1.42	4.24	0.00*
ภายในกลุ่ม	50.70	152	0.33		
รวม	56.36	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.64 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 65

ตารางที่ 4.65 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.96	-	0.16	0.05	0.03	0.51 (0.00*)
6-10 ปี	4.11		-	-0.11	-0.13	0.35 (0.01*)
11-15 ปี	4.00			-	-0.02	0.46 (0.01*)
16-20 ปี	3.98				-	0.48 (0.01*)
21 ปีขึ้นไป	4.46					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.65 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี

ตารางที่ 4.69 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	3.99	0.81	มาก
6-10 ปี	42	4.02	0.56	มาก
11-15 ปี	16	3.75	0.59	มาก
16-20 ปี	13	4.02	1.00	มาก
21 ปีขึ้นไป	32	4.41	0.72	มากที่สุด
รวม	157	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.69 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี, 16-20 ปี, 1-5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.70 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.90	4	1.47	2.78	0.00*
ภายในกลุ่ม	80.72	152	0.53		
รวม	86.61	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.70 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 71

ตารางที่ 4.71 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.99	-	0.04	-0.24	0.03	0.43 (0.01*)
6-10 ปี	4.02		-	-0.27	-0.01	0.39 (0.02*)
11-15 ปี	3.75			-	0.27	0.66 (0.00*)
16-20 ปี	4.02				-	0.40
21 ปีขึ้นไป	4.41					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.71 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, และ 11-15 ปี

ตารางที่ 4.72 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	3.55	0.64	มาก
6-10 ปี	42	3.51	0.55	มาก
11-15 ปี	16	3.81	0.34	มาก
16-20 ปี	13	3.66	0.75	มาก
21 ปีขึ้นไป	32	4.31	0.60	มากที่สุด
รวม	157	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.72 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี, 16-20 ปี, 1-5 ปี และมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.73 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.86	4	3.71	10.50	0.00*
ภายในกลุ่ม	53.77	152	0.35		
รวม	68.63	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.73 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 74

ตารางที่ 4.74 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.55	-	-0.04	0.26	0.11	0.76 (0.00*)
6-10 ปี	3.51		-	0.30	0.15	0.80 (0.00*)
11-15 ปี	3.81			-	-0.15	0.50 (0.01*)
16-20 ปี	3.66				-	0.65 (0.00*)
21 ปีขึ้นไป	4.31					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.74 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี

ตารางที่ 4.66 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	3.05	0.98	ปานกลาง
6-10 ปี	42	2.65	1.22	ปานกลาง
11-15 ปี	16	2.98	0.72	ปานกลาง
16-20 ปี	13	3.05	0.60	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	32	4.01	0.92	มาก
รวม	157	3.13	1.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.66 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี, 1-5 ปี, 11-15 ปี และสุดท้ายมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีตามลำดับ

ตารางที่ 4.67 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	35.34	4	8.84	8.97	0.00*
ภายในกลุ่ม	149.76	152	0.99		
รวม	185.10	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.67 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 68

ตารางที่ 4.68 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
1-5 ปี	3.05	-	-0.40	-0.07	0.00	0.96 (0.00*)
6-10 ปี	2.65		-	0.32	0.39	1.36 (0.00*)
11-15 ปี	2.98			-	0.07	1.04 (0.00*)
16-20 ปี	3.05				-	0.97 (0.00*)
21 ปีขึ้นไป	4.01					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.68 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี

ตารางที่ 4.75 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ประสบการณ์ทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1-5 ปี	54	2.55	1.04	น้อย
6-10 ปี	42	2.26	1.16	น้อย
11-15 ปี	16	2.69	0.75	ปานกลาง
16-20 ปี	13	2.69	0.65	ปานกลาง
21 ปีขึ้นไป	32	3.78	1.05	มาก
รวม	157	2.75	1.15	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.75 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง โดยบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี, 11-15 ปี, 1-5 ปีและมีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.76 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	46.54	4	11.63	11.09	0.00*
ภายในกลุ่ม	159.47	152	1.05		
รวม	206.01	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.76 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 77

ตารางที่ 4.77 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ประสบการณ์ ทำงาน	\bar{X}	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	21 ปีขึ้นไป
		2.55	2.26	2.69	2.69	3.78
1-5 ปี	2.55	-	-0.29	0.14	0.14	1.23 (0.00*)
6-10 ปี	2.26		-	0.43	0.44	1.52 (0.00*)
11-15 ปี	2.69			-	0.00	1.09 (0.00*)
16-20 ปี	2.69				-	1.09 (0.00*)
21 ปีขึ้นไป	3.78					-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.77 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป แตกต่างกับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี, 6-10 ปี, 11-15 ปี และ 16-20 ปี

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

การวิเคราะห์สมมติฐานที่ 3 ใช้สถิติ F - test (One way ANOVA) ในการทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียวเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ใช้ระดับความเชื่อมั่น 95 % ดังนั้น ถ้าเป็นไปตามสมมติฐานต่อเมื่อค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) และนำเสนอในรูปตารางประกอบการบรรยาย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.78 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.13	0.50	ปานกลาง
10,001-15,000 บาท	33	3.15	0.58	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	26	3.60	0.56	มาก
20,001-30,000 บาท	25	3.88	0.67	มาก
30,001-40,000 บาท	24	3.79	0.61	มาก
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	4.10	0.66	มาก
รวม	157	3.56	0.69	มาก

จากตารางที่ 4.78 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามรายได้ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.79 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนก
ตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	20.39	4	4.08	11.58	0.00*
ภายในกลุ่ม	53.19	152	0.35		
รวม	73.59	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.79 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ
LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 80



ตารางที่ 4.80 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้/บาท	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		3.13	3.15	3.60	3.88	3.79	4.10
ต่ำกว่า 10,000	3.13	-	0.02	0.47 (0.00*)	0.75 (0.00*)	0.65 (0.00*)	0.97 (0.00*)
10,001-15,000	3.15		-	0.45 (0.00*)	0.73 (0.00*)	0.63 (0.00*)	0.95 (0.00*)
15,001-20,000	3.60			-	0.28	0.19	0.50 (0.01*)
20,001-30,000	3.88				-	-0.09	0.22
30,001-40,000	3.79					-	0.32
40,001 ขึ้นไป	4.10						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.80 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยรวม จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป และ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.81 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	4.26	0.58	มากที่สุด
10,001-15,000 บาท	33	3.82	0.63	มาก
15,001-20,000 บาท	26	4.02	0.49	มาก
20,001-30,000 บาท	25	4.22	0.59	มากที่สุด
30,001-40,000 บาท	24	4.07	0.59	มาก
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	4.38	0.57	มากที่สุด
รวม	157	4.11	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.81 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.82 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	5.50	5	1.10	3.27	0.00*
ภายในกลุ่ม	50.85	151	0.34		
รวม	56.36	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.82 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 83

ตารางที่ 4.83 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		4.26	3.82	4.02	4.22	4.07	4.38
ต่ำกว่า 10,000	4.26	-	-0.44 (0.00*)	-0.24	-0.04	-0.20	0.12
10,001-15,000	3.82		-	0.20	0.41 (0.01*)	0.25	0.56 (0.00*)
15,001-20,000	4.02			-	0.20	0.04	0.36 (0.04*)
20,001-30,000	4.22				-	-0.16	0.16
30,001-40,000	4.07					-	0.31
40,001 ขึ้นไป	4.38						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.83 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 4 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป และ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป ส่วนนอกนั้น ไม่พบความแตกต่างเป็นรายคู่

ตารางที่ 4.84 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	2.10	0.99	น้อย
10,001-15,000 บาท	33	2.76	1.00	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	26	3.22	0.81	ปานกลาง
20,001-30,000 บาท	25	3.66	0.84	มาก
30,001-40,000 บาท	24	3.60	0.89	มาก
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	3.88	0.89	มาก
รวม	157	3.13	1.09	มาก

จากตารางที่ 4.84 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทตามลำดับ

ตารางที่ 4.85 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	58.90	5	11.78	14.09	0.00*
ภายในกลุ่ม	126.20	151	0.84		
รวม	185.10	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.85 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 86

ตารางที่ 4.86 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้/บาท	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		2.10	2.76	3.22	3.66	3.60	3.88
ต่ำกว่า 10,000	2.10	-	0.66 (0.01*)	1.12 (0.00*)	1.56 (0.00*)	1.50 (0.00*)	1.78 (0.00*)
10,001-15,000	2.76		-	0.46	0.90 (0.00*)	0.84 (0.00*)	1.12 (0.00*)
15,001-20,000	3.22			-	0.44	0.38	0.66 (0.02*)
20,001-30,000	3.66				-	-0.06	0.22
30,001-40,000	3.60					-	0.28
40,001 ขึ้นไป	3.88						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.86 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.87 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.94	0.62	มาก
10,001-15,000 บาท	33	3.69	0.71	มาก
15,001-20,000 บาท	26	3.94	0.70	มาก
20,001-30,000 บาท	25	4.22	0.68	มากที่สุด
30,001-40,000 บาท	24	4.30	0.90	มากที่สุด
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	4.53	0.57	มากที่สุด
รวม	157	4.06	0.75	มาก

จากตารางที่ 4.87 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท, 15,001-20,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ



ตารางที่ 4.88 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	11.72	5	2.34	4.73	0.00*
ภายในกลุ่ม	74.89	151	0.50		
รวม	86.61	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.88 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 89



ตารางที่ 4.89 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้/บาท	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		3.94	3.69	3.94	4.22	4.30	4.53
ต่ำกว่า 10,000	3.94	-	-0.25	0.00	0.28	0.36	0.59 (0.00*)
10,001-15,000	3.69		-	0.25	0.53 (0.01*)	0.61 (0.00*)	0.84 (0.00*)
15,001-20,000	3.94			-	0.28	0.36	0.59 (0.01*)
20,001-30,000	4.22				-	0.08	0.31
30,001-40,000	4.30					-	0.23
40,001 ขึ้นไป	4.53						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.89 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 5 คู่ ได้แก่ บุคลากร ที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.90 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	3.50	0.55	มาก
10,001-15,000 บาท	33	3.32	0.65	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	26	3.86	0.46	มาก
20,001-30,000 บาท	25	4.11	0.57	มาก
30,001-40,000 บาท	24	3.69	0.67	มาก
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	4.14	0.66	มาก
รวม	157	3.73	0.66	มาก

จากตารางที่ 4.90 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 30,001-40,000 บาท, ต่ำกว่า 10,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท ตามลำดับ

ตารางที่ 4.91 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	14.59	5	2.92	8.15	0.00*
ภายในกลุ่ม	54.04	151	0.36		
รวม	68.63	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.91 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการยอมรับนับถือ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 92



ตารางที่ 4.92 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้/บาท	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		3.50	3.32	3.86	4.11	3.69	4.14
ต่ำกว่า 10,000	3.50	-	-0.18	0.36 (0.03*)	0.62 (0.00*)	0.20	0.64 (0.00*)
10,001-15,000	3.32		-	0.54 (0.00*)	0.79 (0.00*)	0.37 (0.02*)	0.82 (0.00*)
15,001-20,000	3.86			-	0.25	-0.17	0.28
20,001-30,000	4.11				-	-0.42 (0.02*)	0.03
30,001-40,000	3.69					-	-0.45 (0.01*)
40,001 ขึ้นไป	4.14						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.92 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 20,001-30,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.93 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

รายได้	n	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ต่ำกว่า 10,000 บาท	29	1.86	1.10	น้อย
10,001-15,000 บาท	33	2.17	0.95	ปานกลาง
15,001-20,000 บาท	26	2.95	0.81	ปานกลาง
20,001-30,000 บาท	25	3.18	1.08	มาก
30,001-40,000 บาท	24	3.27	0.89	มาก
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	20	3.57	1.05	มาก
รวม	157	2.75	1.15	มาก

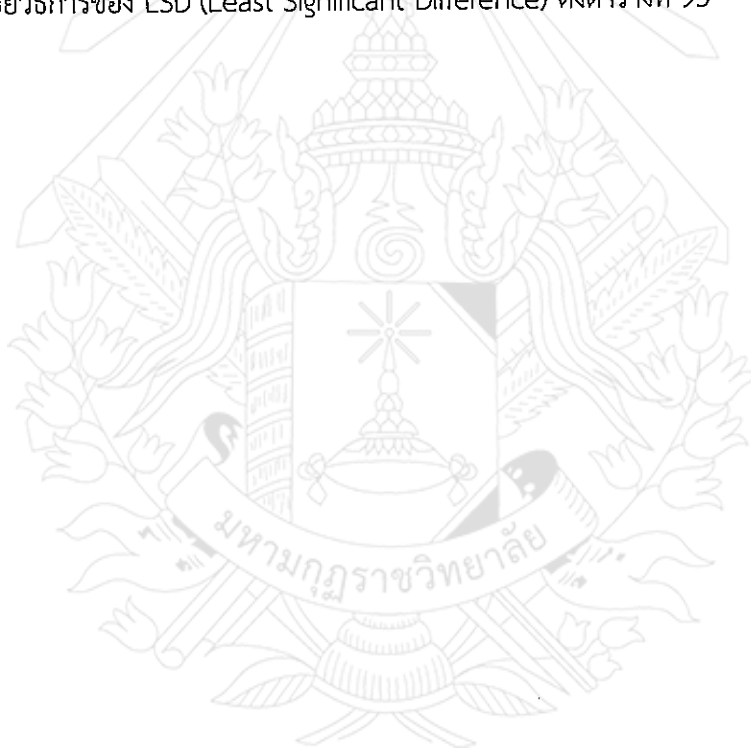
จากตารางที่ 4.93 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ จำแนกตามรายได้ โดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าบุคลากรที่มีรายได้ 30,001-40,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 15,001-20,000 บาท, 10,001-15,000 บาท และบุคลากรที่มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาทตามลำดับ

ตารางที่ 4.94 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทน และสวัสดิการ จำแนกตามรายได้

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	59.37	5	11.87	12.23	0.00*
ภายในกลุ่ม	146.64	151	0.97		
รวม	206.01	156			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.94 พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 95



ตารางที่ 4.95 แสดงผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามรายได้ ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

รายได้/บาท	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	15,001-	20,001-	30,001-	40,001
		10,000	15,000	20,000	30,000	40,000	ขึ้นไป
		1.86	2.17	2.95	3.18	3.27	3.57
ต่ำกว่า 10,000	1.86	-	0.31	1.08 (0.00*)	1.31 (0.0*0)	1.40 (0.00*)	1.71 (0.00*)
10,001-15,000	2.17		-	0.78 (0.00*)	1.01 (0.00*)	1.10 (0.00*)	1.40 (0.00*)
15,001-20,000	2.95			-	0.23	0.32	0.62 (0.03*)
20,001-30,000	3.18				-	0.09	0.39
30,001-40,000	3.27					-	0.30
40,001 ขึ้นไป	3.57						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.95 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ จำแนกตามรายได้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 9 คู่ ได้แก่ บุคลากรที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป โดยบุคลากรที่มีรายได้ 10,001-15,000 แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท, 20,001-30,000 บาท, 30,001-40,000 บาท และ 40,001 บาทขึ้นไป และบุคลากรที่มีรายได้ 15,001-20,000 บาท แตกต่างกับ บุคลากรที่มีรายได้ 40,001 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 4.96 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติ	โดยรวม	ด้านความถี่จริง	ด้านความถี่คาดหวัง	ด้านความสัมพันธ์	ด้านความต้องการ	ด้านผลตอบแทน
	ทดสอบ		ของงาน	ในอาชีพ	ระหว่างบุคคล	ยอมรับนับถือ	และสวัสดิการ
เพศ	t - test	0.71	0.47	1.00	0.98	0.67	0.35
อายุ	F - test	25.17 (0.00*)	8.12 (0.00*)	19.18 (0.00*)	5.99 (0.00*)	23.67 (0.00*)	21.14 (0.00*)
ระดับการศึกษา	F - test	10.88 (0.00*)	4.25 (0.01*)	13.83 (0.01*)	3.38 (0.02*)	12.28 (0.00*)	12.34 (0.00*)
ประสบการณ์ทำงาน	F - test	11.37 (0.00*)	4.24 (0.00*)	8.97 (0.00*)	2.78 (0.00*)	10.50 (0.00*)	11.09 (0.00*)
รายได้	F - test	11.58 (0.00*)	3.27 (0.00*)	14.09 (0.00*)	4.73 (0.00*)	8.15 (0.00*)	12.23 (0.00*)

จากตารางที่ 4.96 สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ มีแรงจูงใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ทั้ง 5 ด้าน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปของตารางประกอบการบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.97 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน	57
2. ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น	46
รวม	103

จากตารางที่ 4.97 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนี้คือ 1) ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน จำนวน 57 คน 2) ควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น จำนวน 46 คน

ตารางที่ 4.98 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้ออกสอบบุคลากรในองค์กรก่อน	59
2. ควรให้ความสำคัญของหลักระบบคุณธรรม นำมาใช้ในการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน	55
รวม	114

จากตารางที่ 4.98 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนี้คือ 1) ควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้ออกสอบบุคลากรในองค์กรก่อน จำนวน 59 คน 2) ควรให้ความสำคัญของหลักระบบคุณธรรม นำมาใช้ในการพิจารณาโยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน จำนวน 55 คน

ตารางที่ 4.99 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย	52
2. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรทุกระดับ กระตุ้น ให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกันอย่างให้เกียรติและไว้น้ำใจ ไม่หวาดระแวงต่อกัน	37
รวม	89

จากตารางที่ 4.99 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนี้คือ 1) ควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย จำนวน 52 คน 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรทุกระดับ กระตุ้น ให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกัน อย่างให้เกียรติและไว้น้ำใจ ไม่หวาดระแวงต่อกัน จำนวน 37 คน

ตารางที่ 4.100 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความต้องการยอมรับนับถือ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้	41
2. เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน	36
รวม	77

จากตารางที่ 4.100 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนี้คือ 1) ควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ จำนวน 41 คน 2) เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน จำนวน 77 คน



ตารางที่ 4.101 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น	63
2. ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	55
รวม	118

จากตารางที่ 4.101 พบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ด้านความสำเร็จของงาน ดังนี้คือ 1) ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น จำนวน 63 คน 2) ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จำนวน 55 คน

สรุปข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1. ด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้ออกาสบุคลากรในองค์กรก่อน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย

4. ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น



บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ ดังนี้

- 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำนวน 264 คน จากการใช้สูตรในการหากลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 157 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างโดยทำการศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาเป็นแนวทางในการจัดทำแบบสอบถาม

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” สรุปได้ดังนี้

5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 93 คน คิดเป็น ร้อยละ 59.24 และเพศชาย จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 40.76 รองลงมา มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 22.29 รองลงมา มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 21.66 และน้อยที่สุดมีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.32 รองลงมา มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 รองลงมา มีระดับการศึกษา อนุปริญญาหรือ

ประกาศนียบัตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.38 และน้อยที่สุดระดับการศึกษาต่ำกว่า อนุปริญญา จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 34.39 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 20.38 รองลงมามีประสบการณ์ทำงาน 11-15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.19 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ทำงาน 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.28 มีรายได้ 10,001-15,000 บาทจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.02 รองลงมามีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 18.47 รองลงมามีรายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 16.56 รองลงมามีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 15.92 รองลงมามีรายได้ 30,001-40,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 และน้อยที่สุดมีรายได้มากกว่า 40,001 ขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 12.74

5.1.2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม และจำแนกในแต่ละด้าน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1) ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้” ตามลำดับ

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม” ตามลำดับ

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ความสัมพันธ์ภาพพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” ตามลำดับ

4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้การยอมรับ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน” ตามลำดับ

5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ” รองลงมาได้แก่ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน” ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย” ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ดังนี้

โดยการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความต้องการยอมรับนับถือ และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้โอกาสบุคลากรในองค์กรก่อน

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย

4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะมากที่สุด คือ ควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยขอนำเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวม พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร โดยรวมทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญา อยู่ในหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคลภายนอกให้การยอมรับ บุคลากรมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเพื่อนร่วมงานได้รับความเดือดร้อน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ บุคลากรมีโอกาที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน และให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน จึงส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกมล บั้วพรหม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากสูงที่สุดไปหาต่ำที่สุดตามลำดับ คือ ด้านงานที่ทำปัจจุบัน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และยิ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า พนักงาน

สำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัย
ค้ำจุน อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1) ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากร
สำนักงานคตออาญามีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ งานที่ได้รับมอบหมายมักสำเร็จตาม
เป้าหมายที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ สามารถวางแผนการ
ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น และผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อทิตยา เสนะวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ
ทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการ
สื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน
ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งจำแนกรายละเอียดเป็นรายข้อดังต่อไปนี้ ความสำเร็จในการ
ทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวไล กุลทรัพย์ศุทรา ได้
วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964)
จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียริง (1964) จำกัด มีระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ
มาก คือ ด้านความสำเร็จของงาน

เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ ของด้านความสำเร็จของงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบ
ความสำเร็จ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคตออาญามีโอกาส
แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา
ศักยภาพ เปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงทำให้บุคลากรมี
ความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนทำ สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg)
ที่กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้น
และประสบความสำเร็จอย่างดี เป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะ
เกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ และ
สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า
ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการ
ปฏิบัติงานได้” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคตออาญามีความ
ตั้งใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน นำความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของตนมาใช้ประโยชน์

ต่องานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ทำให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้สำเร็จโดยไม่รู้สึกลำบาก จึงทำให้งานลุล่วงไปได้ด้วยดี สอดคล้องกับแนวคิดของ ไพบูลย์ ตั้งใจ ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงาน หมายถึงภารกิจหน้าที่ที่ถูกต้องกับตำแหน่งทางสังคมในสถาบัน ซึ่งบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ดำรงตำแหน่งใดก็ตามต้องปฏิบัติงานให้เป็นไปตามภารกิจหน้าที่ตามที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ต้องนำความรู้ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์หรือมโนทัศน์ของตนเองที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ให้เหมาะสมตามสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมอย่างมีศาสตร์และศิลป์ในบทบาทหน้าที่ดังกล่าว และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจ ที่อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ประกอบด้วยด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

2) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าบุคลากรสำนักงานคดีอาญาได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน การมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ยังไม่เป็นธรรมมากนักเพราะยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติตยา เสนะวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน ความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “งานในหน้าที่ที่มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีไม่ได้รับการสนับสนุนการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาให้มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่เท่าที่ควร ขาดหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่มีคณะกรรมการในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงาน ยังเน้นระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส ซึ่งค้านกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและด้านเงินเดือน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ระบบเลื่อนชั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงหลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ แต่มักใช้ความรู้สึกทางอารมณ์/ความใกล้ชิดส่วนตัวมาประกอบในการพิจารณามากกว่าจะคำนึงถึงหลักเกณฑ์ หรือผลของการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ค่าที่ออกมาจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองไร ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความก้าวหน้า พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละปัจจัย พบว่า การได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามระเบียบของทางราชการ ด้วยความเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญาสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงาน สามารถช่วยเหลือได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว และมีความสามัคคีกัน เป็นเพราะองค์กรมีการบริหารงานแบบเป็นครอบครัวเดียวกัน มีการให้เกียรติ จริงใจ เอื้ออาทร และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งรัชดา พิธีธรรมานวัตร ได้วิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงาน ที่ทำให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านความเจริญเติบโต ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา ประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญามีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้สะดวก ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความคุ้มครองและรับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน และผู้บังคับบัญชามีลักษณะของความเป็นผู้นำที่บุคลากรปรารถนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา ประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรีให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสนใจและเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญามีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไว้วางใจที่ต่อกันจึงส่งผลให้บุคลากรมีความมีความรักและสามัคคีกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Relations) ความสามัคคีความสนิทสนม ใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งในการด้านการงานและส่วนตัว ความสามารถในการทำงานร่วมกันและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

4) ด้านความต้องการยอมรับนับถือ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ผลงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการแสดงความยินดีจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และเพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีของ เฟรดเดอริก เฮอิร์ชเบอร์ก (Herzberg) ที่กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน ผู้มาขอรับคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้ อาจอยู่ในรูปการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการแสดงออกอื่นใด ที่ก่อให้เกิดถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือ จะแฝงอยู่ในความสำเร็จในงานด้วย และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า มีปัจจัยในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ ของด้านความต้องการยอมรับนับถือ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียงบุคคลภายนอกให้การยอมรับ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า สำนักงานคดีอาญาเป็นหน่วยงานของรัฐ มีความมั่นคง มีการจัดสวัสดิการและการบริการจัดบริเวณที่ปฏิบัติงาน อำนวยความสะดวกเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีอาคาร สถานที่ วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ ในการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิตา ประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี

ให้ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก

ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรได้รับการยอมรับ ยกย่อง นับถือ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ ไว้วางใจ จึงมอบตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อหิตยา เสนะวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับความยอมรับนับถือความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ

5) ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญามีเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน และสวัสดิการด้านต่าง ๆ ไม่มีความเหมาะสมกับสภาพความเป็นอยู่ของบุคลากร และเมื่อเทียบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้กับหน่วยงานในระดับเดียวกัน จึงอยู่ในเกณฑ์พอใช้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อหิตยา เสนะ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค้านกับงานวิจัยของ โกมล บัวพรหม ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาการเป็นรายข้อ ของด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ปัจจุบันสำนักงานคดีอาญาได้รับสำนวนผู้กระทำความผิดทางอาญาจากเขตพื้นที่ที่รับผิดชอบเป็นจำนวนมาก เนื่องจากมีผู้กระทำความผิดทางอาญาเกิดขึ้นเป็นจำนวนมาก ทำให้งานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญาเพิ่มมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งการปฏิบัติงานด้านการดำเนินคดี และการจัดเก็บรวบรวมและรายงานข้อมูลผลการดำเนินคดีต้องให้เป็นไปตามขั้นตอนระยะเวลาตามกฎหมาย และกฎ ระเบียบ คำสั่งที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำหนด ทำให้บุคลากรสำนักงานคดีอาญาทำงานบางครั้งไม่ได้พักหรือบางครั้งต้องทำงานล่วงเวลาโดยไม่ได้รับค่าตอบแทน จึงส่งผลให้ค่าที่ออกมาจึงอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี ให้ความสำคัญเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายข้อ พบว่า รายได้จากเงินเดือนของท่านเหมาะสมกับความสามารถและปริมาณงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ว่า “หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บ้านพักของบุคลากรสำนักงานคดีอาญามีสภาพที่เก่า ไม่เพียงพอต่อบุคลากร หากไปเช่าบ้านอยู่ก็ไม่สามารถเบิกได้ตามค่าเช่าที่เป็นจริง ตามสภาพของสังคมในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ของ อทิตยา เสนะ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M” ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า สวัสดิการและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าได้รับพอเพียงต่อความจำเป็นในการครองชีพ, คนละ มีความใส่ใจในความเป็นอยู่ของบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญามีประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถปรับตัวเข้ากับหน้าที่การงาน และมีความตั้งใจในการทำงานสามารถทำงานร่วมกันด้วยความขยันหมั่นเพียรและมีความพึงพอใจในการทำงานด้วยความเสมอภาคทั้งเพศหญิงและเพศชาย จึงทำให้พนักงานทุกคนไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิไล กุลทรัพย์ศุทธา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนิเนียร์ริง (1964) จำกัด ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บุคลากรสำนักงานคดีอาญาที่มีอายุมากมีเป้าหมายในชีวิตในการทำงาน คือ ต้องการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ต้องการความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม จึงทำให้พนักงานที่มีอายุมากมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้ที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรศิลป์ ศรีเรืองโร ได้วิจัย

เรื่อง “การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2 ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน แตกต่างกันไป

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า สำนักงานคต้อาญเน้นประสิทธิภาพในการทำงาน โดยคำนึงถึงระดับการศึกษาว่าจบมาในระดับใด หากพนักงานท่านใดมีความรู้ ความสามารถ ก็จะได้รับพิจารณาตามความเหมาะสม จึงทำให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิไล กุลทรัพย์ศุทรา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียร์ (1964) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรมีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันไป ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า บุคลากรสำนักงานคต้อาญมีความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพและรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะ ความชำนาญ ประสบการณ์ งานแต่ละงานนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้น ไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง ทำให้คนต้องขวนขวายหาความรู้ และทำให้รักงานมากกว่าชอบงาน จึงทำให้บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ประดิษฐ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี” ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันทำให้ระดับความคิดเห็นต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติ ของครูและบุคลากรทางการศึกษา ในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันไป ทั้งนี้ก็สรุปได้ว่า เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นประกอบเศรษฐกิจที่ซบเซาทำให้บุคลากรสำนักงานคต้อาญที่รายได้น้อยอาจเกิดความกังวลกับชีวิตความเป็นอยู่และเกิดความเครียดในการทำงานทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมลดลง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวิไล กุลทรัพย์ศุทรา ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียร์

(1964) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงาน อัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านความสำเร็จของงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรเพิ่มจำนวนบุคลากรให้เพียงพอต่อการทำงาน มีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานให้เป็นระบบเป็นขั้นตอนที่ชัดเจน และมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อเป็นการลดความล่าช้า ผิดพลาด และทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจนถึงระดับมากที่สุด

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ว่า “ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรควรรักษามาตรฐานเดิมเอาไว้และหน่วยงานควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณี queปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า “สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรควรรักษามาตรฐานเดิมเอาไว้และหน่วยงานควรมอบหมายงานให้พนักงานปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มากขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรเร่งสร้าง “สมรรถนะ” และ “ผลงาน” มากขึ้น เพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งเน้นสมรรถนะของบุคคล และผลสัมฤทธิ์ของงาน

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการเปิดสอบทุกปีและเพิ่มตำแหน่งหน้าที่การงานให้มากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกรชำนาญการพิเศษ และตำแหน่งที่สูงขึ้นไปอีกตามสายงาน โดยให้โอกาสบุคลากรในองค์กรก่อน และควรให้ความสำคัญของหลักระบบคุณธรรม นำมาใช้ในการพิจารณาโยกย้ายเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง และจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ว่า “งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีนโยบายการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรมและชัดเจน โดยการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้า เพื่อให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าใน

ตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานให้แก่บุคลากร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า “ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือนใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานโดยการพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของบุคลากรเป็นการส่งผลให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อแข่งขันกับเพื่อนร่วมงานมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามมา

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย ผู้บริหารควรให้ความสำคัญแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและสร้างความเข้าใจอันดีแก่บุคลากรทุกระดับ กระตุ้นให้บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ปฏิบัติต่อกัน อย่างให้เกียรติและไว้วางใจ ไม่หวาดระแวงต่อกัน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรรักษามาตรฐานเดิมเอาไว้ และ ผู้บังคับบัญชาควรใช้คุณธรรมในการบริหารงาน ให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน และมีภาวะของความเป็นผู้นำ เพื่อให้บุคลากรยอมรับการบังคับบัญชาของผู้บริหาร

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น บุคลากรควรรักษามาตรฐานเดิมเอาไว้และหน่วยงานควรส่งเสริมหรือจัดทำกิจกรรมในการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและบุคลากร และเพื่อเป็นการลดช่องว่างระหว่างหัวหน้างานและบุคลากร ก่อให้เกิดทัศนคติที่ดี สร้างความใกล้ชิดสนิทสนม และความไว้วางใจระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานร่วมกันบรรลุถึงเป้าหมาย

4) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 4 คือ ด้านความต้องการยอมรับนับถือ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรมีแนวทางและนโยบายอย่างชัดเจนสำหรับการกล่าวยกย่อง ชมเชย หรือให้รางวัลกับพนักงานในกรณีที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ว่า “หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคลภายนอกให้การยอมรับ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น หน่วยงานควรรักษามาตรฐานเดิมเอาไว้และหน่วยงานควรมีการดูแลเอาใจใส่ต่อบุคลากรที่ทำงาน พร้อมทั้งกำหนดแนวทาง วางแผนการบริหารจัดการ อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน มีการดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ให้อยู่ในสภาพที่มั่นคง ปลอดภัย เหมาะสม พร้อมทั้งจะใช้ประโยชน์ มีการติดตามตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อผู้มาติดต่อประสานงาน มีการจัดบรรยากาศหน่วยงาน ให้เกิดความสะอาดความร่มรื่น ความสวยงาม ความปลอดภัย และความสะดวก

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า “ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าทางสายอาชีพที่ชัดเจน และมีการประชาสัมพันธ์หรือหาช่องทางแจ้งข้อมูลแก่ให้บุคลากรได้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่บุคลากรว่าเมื่อทำงานร่วมกับองค์กรแล้วจะมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้น และควรมีการชี้แจงถึงขั้นตอนในการพัฒนาตนเองเพื่อที่จะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และสามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการได้

5) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 5 คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม และจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น และส่งผลให้บุคลากรมีความสุขและจะทุ่มเทการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การช่วยเหลือด้านค่าที่พักอาศัย ค่าเดินทางกรณีที่บุคลากรต้องกลับตึก เนื่องจากได้รับมอบหมายภารกิจ หรือสวัสดิการด้านอาหารกลางวันของบุคลากร เป็นต้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ข้อที่ว่า “เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรจัดสวัสดิการและผลประโยชน์ในด้านอื่น ๆ ให้เพียงพอต่อการครองชีพและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเพื่อทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น และพิจารณาปรับปรุงในเรื่องของค่าตอบแทนให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีเงินรางวัลพิเศษอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ข้อที่ว่า “หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย” มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น หน่วยงานควรจัดสภาพที่พักอาศัยอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ดี เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร มีการจัดสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกให้ถูกต้องตามลักษณะที่อยู่อาศัยและมีสภาพแวดล้อมที่ดี โดยมุ่งเน้นการจัดตามหลักที่อยู่อาศัยเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานทางด้านร่างกาย จิตใจ และความปลอดภัยเป็นหลักสำคัญ

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร” พบว่าผู้วิจัยมีประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจนำมาทำวิจัยอีกหลายประเด็น ดังนั้นจึงมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

1. ควรนำปัจจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร มาเป็นขอบข่ายในการศึกษาว่าน่าจะมีองค์ประกอบอะไรบ้างที่จะส่งผลต่อแรงจูงใจของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร
2. ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพที่นอกเหนือปัจจัยด้านพฤติกรรม เช่น ปัจจัยด้านลักษณะของสำนักงานอัยการสูงสุด ลักษณะของบุคลากร เป็นต้น เพื่อให้ทราบว่ามีส่วนประกอบอะไรบ้างที่ทำให้บุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานครมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานดี
3. ควรศึกษาวิจัยเชิงลึกเรื่อง แนวทางการปรับโครงสร้างเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน



บรรณานุกรม

1. ภาษาไทย

1) หนังสือทั่วไป

- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2548). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์
บัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จันทรานี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คพอยท์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2551). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2548). *การประเมินผลการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทอส และคาร์โรลล์. (2525). *ความหมายของแรงจูงใจ*.
- เทพพนม เมืองแมน. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธนวรรธ ตั้งสินทรัพย์ศิริ. (2547). *การจัดการสมัยใหม่*. กรุงเทพมหานคร : เสมาธรรม.
- ธีระศักดิ์ อุ่่นอารมณเลิศ. (2549). *เครื่องมือวิจัยทางการศึกษา : การสร้างและการพัฒนา*. นครปฐม :
ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นฤมล กิตตะยานนท์. (2527). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิรมล กิติกุล. (2554). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). *การจัดการสมัยใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพมหานคร : ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.
- บัญชา เกียรติจรุงพันธ์. (2544). *มนุษย์กับความต้องการ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.
(2544). *จิตวิทยาและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : อมรการพิมพ์.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). *ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่ง
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พรนพ พุกกะพันธ์. (2544). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดัก.
- พาสนา จุลรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยา
การศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). *คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.

- พลสุข สังข์รุ่ง. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์ในองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : บริษัท บี เค อินเตอร์พรีนซ์ จำกัด.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี : สำนักพิมพ์มนตรี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2546). *พฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มานอช สุขฤกษ์ และคณะ. (2523). *จิตวิทยาอุตสาหกรรม*. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช.
- ลักขณา สรีวัฒน์. (2544). *จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน*. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- วิภาพร มานพสุข. (2543). *มนุษย์สัมพันธ์*. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- วินัย เพชรช่วย. (2551). *แรงจูงใจ*. อ่างถึงใน รุ่งรัชดา พิธีธรรมานุวัตร, (2555).
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2553). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- วิเชียร วิทย์อุดม. (2547). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิไลวรรณ ศรีสงคราม. (2547). *แรงจูงใจ : รากฐานในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล*. กรุงเทพมหานคร : คณะศิลปศาสตร์ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล.
- ศิริบูรณ์ สายโกสม. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมคิด บางโม. (2554). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : บริษัทพิมพ์ดีการพิมพ์ จำกัด.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). *การบริหาร*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมิหรา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : แสงเทียนการพิมพ์.
- สุพัตรา สุภาพ. (2541). *เทคนิคการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร : ธรรมนิติ.
- สุวีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (2546). *การวิจัยทางการศึกษา*. ชลบุรี : ฝ่ายเอกสารพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2550). *หลักการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารี พันธุ์ณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์ การเรียนการสอน*. กรุงเทพมหานคร : ไยโหม.
- อารี เพชรผุด. (2537). *ความสำคัญของแรงจูงใจ*.
- เฮลล์ ไรเกล และคณะ. (2551). *ความหมายของแรงจูงใจ*.

2) เอกสารของหน่วยงาน

- สำนักงานคต้อาญา สำนักงานอัยการสูงสุด. (2558, 2 มีนาคม). *โครงสร้างและอัตรากำลัง*. เอกสารอัดสำเนา.

3) วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- กรองกาญจน์ ทองสุข. (2554). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรในวิทยาลัยการอาชีพร้อยเอ็ด จังหวัดร้อยเอ็ด.
- กุสุมา จ้อยข้างเนียม. (2547). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสำนักงานใหญ่ บมจ. ธนาคารกสิกรไทย. ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- โกมล บัวพรหม. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. ภาคนิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จารุวรรณ กมลสินธุ์. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตส่งเสริมอุตสาหกรรมนวนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาบริหารธุรกิจ (การจัดการ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ชลียา ด่านทิพารักษ์. (2543). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลในศูนย์ป้องกันและควบคุมโรคมะเร็ง ส่วนภูมิภาค สถาบันมะเร็งแห่งชาติ กรมการแพทย์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จ.นครราชสีมา. โครงการวิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา. สำนักวิศวกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- พรศิลป์ ศรีเรืองโร. (2553). การศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. (2554). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ตามหลักอิทธิบาท 4 : กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ภาวิไล เจริญพงศ์. (2547). องค์ประกอบส่วนบุคคล บุคลิกภาพ 9 แบบ กับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานกลุ่มบริษัท ปีโตรเคมี จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- รุ่งรัชดา พิธรรมานูวัตร. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการบริการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์*. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล. (2557). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิวีไล กุลทรัพย์ศุพรา. (2552). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภวรรณ รัตนโอภาส. (2547). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สลิต คำลาเลี้ยง. (2544). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริรักษ์ วรรณะพินทุ. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.

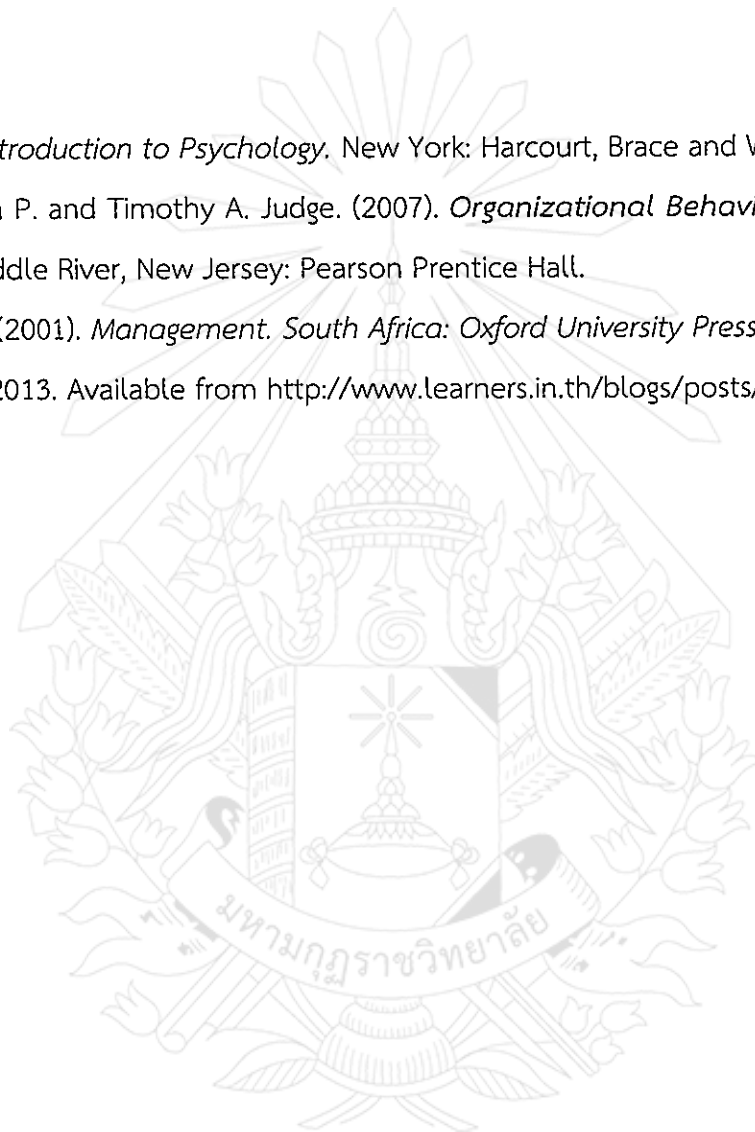
อติตยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.*

2. ภาษาอังกฤษ

Hilgard, (1981). *Introduction to Psychology*. New York: Harcourt, Brace and World, Inc.

Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2007). *Organizational Behavior*. 12th ed. Upper saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

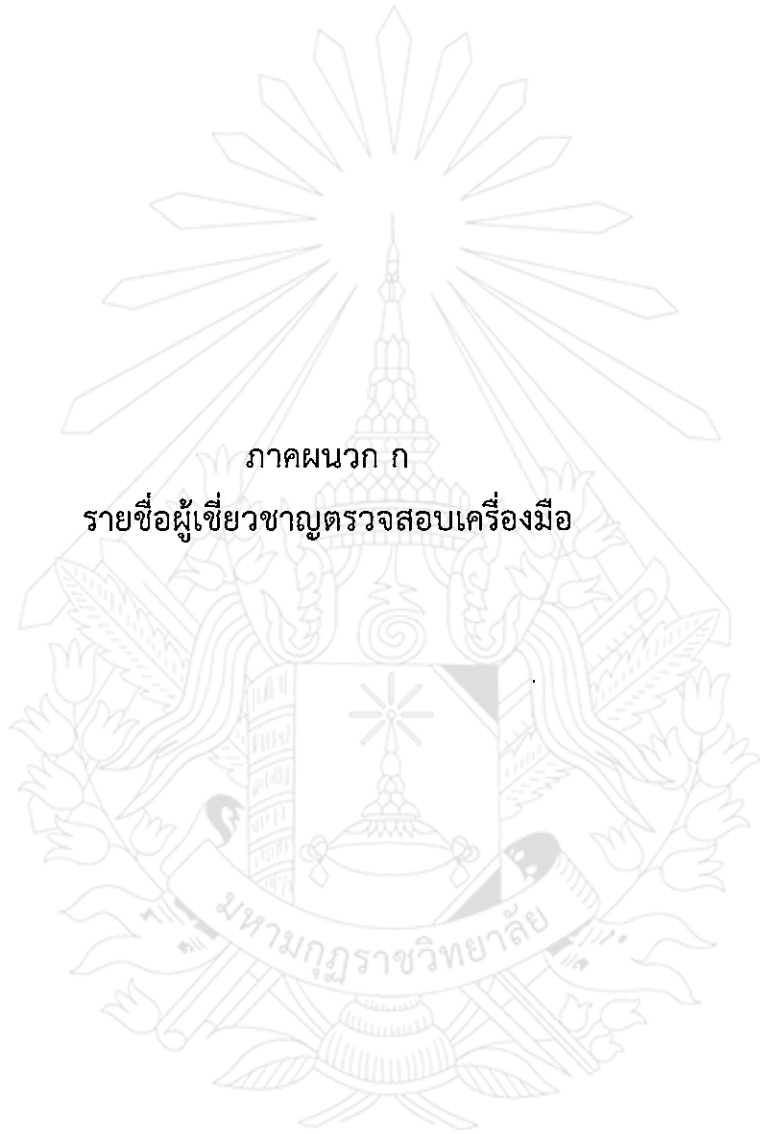
Hellreigel. Ea al. (2001). *Management*. South Africa: Oxford University Press. Accessed April 10, 2013. Available from <http://www.learners.in.th/blogs/posts/2881180>



- รุ่งรัชดา พิธรรมานวัตร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพนักงานและเจ้าหน้าที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขต 13 กรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา ประดิษฐ์. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในวิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีลพบุรี. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรินทร์ แก้วคล้าย. (2549). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ทิพยประกันภัย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการบริการ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิรินทร์ญา ทวีอนันต์ธนกุล. (2557). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการเงินการคลังท้องถิ่นของเทศบาลในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ศิริไล กุลทรัพย์ศุทธรา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ. เอส. แอสโซซิเอท เอนยีเนียริง (1964) จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการทั่วไป. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศุภวรรณ รัตน์โอภาส. (2547). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่มีต่อองค์กร : ศึกษากรณีโรงแรม เอ - วัน เดอะรอยัลครุส พัทยา. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารทั่วไป. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการบินทหารเรือ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สิริรักษ์ วรรณนะพินทุ. (2548). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

Ph.D. (Political Science)

อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2. ดร. ขวลิต ไหลรินทร์

การศึกษา

ตำแหน่งปัจจุบัน

Ph.D. (Political Science)

อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตวิทยาลัย

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

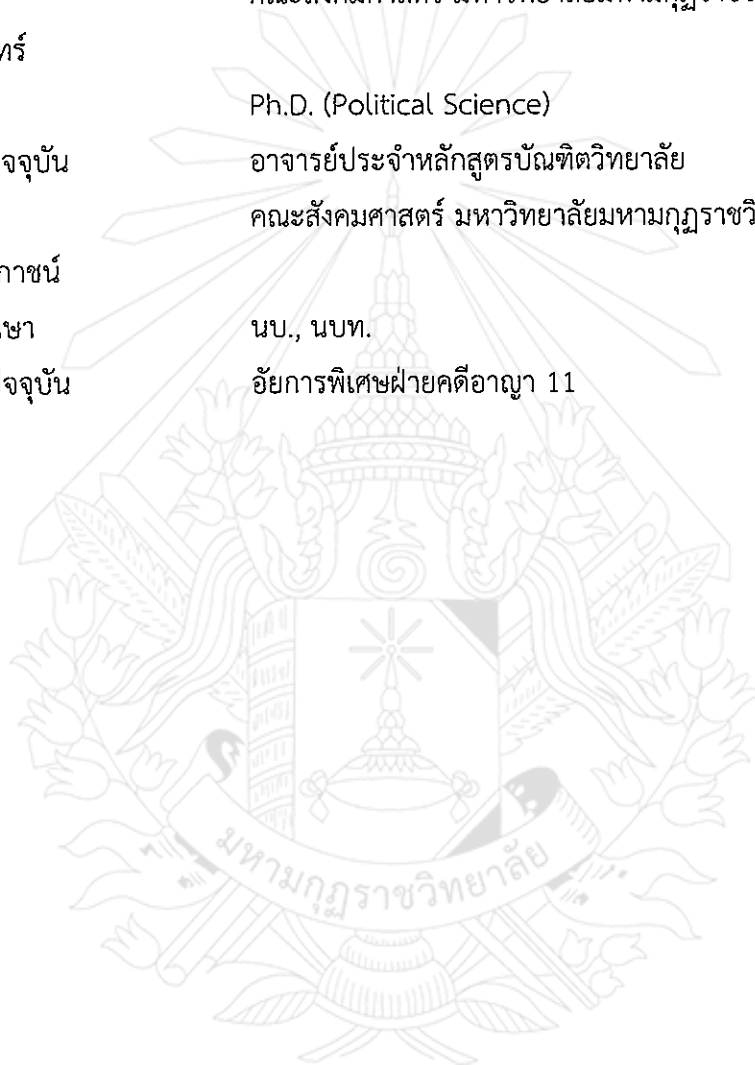
3. นายพูนศักดิ์ อุทกภาชน์

วุฒิการศึกษา

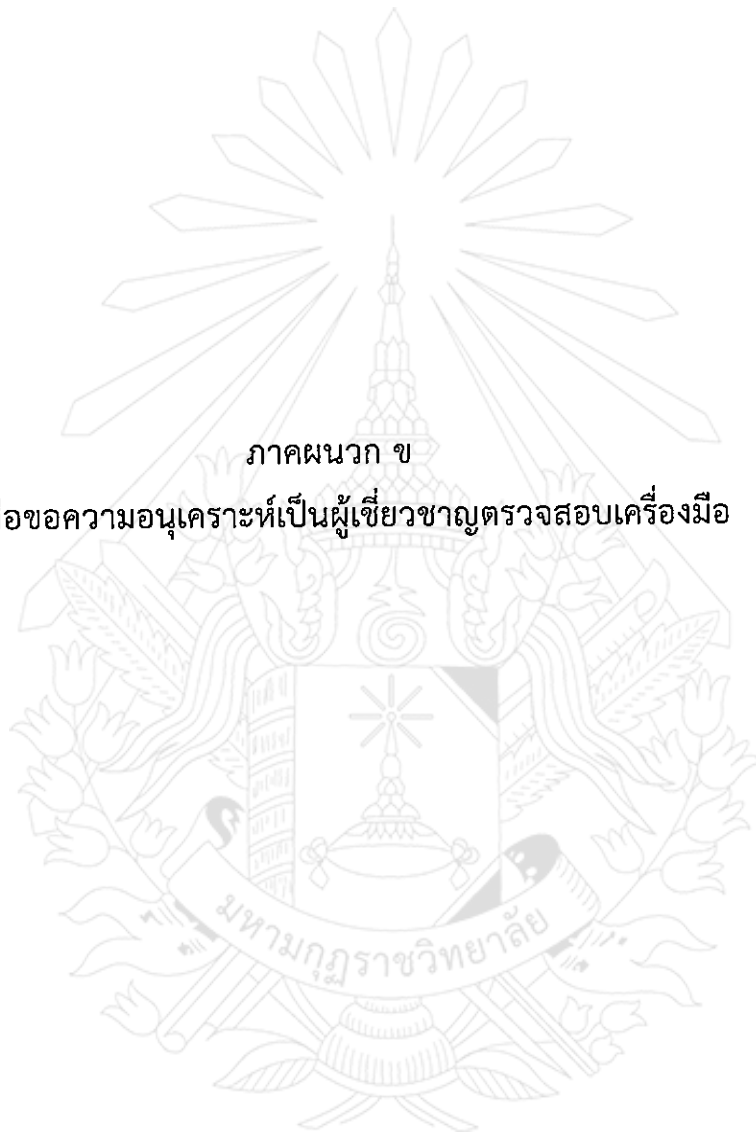
ตำแหน่งปัจจุบัน

นบ., นบท.

อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 11



ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ





บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ๖๙๓ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุมัติตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ.ดร.ศรชัย ท้าวมิตร

ด้วย นางสาวสิริพัตร พรหมมณี เลขประจำตัว ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๓๓ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL,
BANGKOK)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขออนุมัติให้ท่านตรวจเครื่องมือ
วิจัย ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่าน
ด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขออนุมัติ

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโต, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ๖๔๓ วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

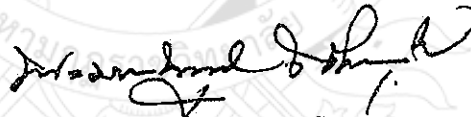
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ชวลิต ไหลรินทร์

ด้วย นางสาวสิริพัตร พรหมมณี เลขประจำตัว ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๓๓ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL,
BANGKOK)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือ
วิจัย ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานสารนิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่าน
ด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์



(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโต, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๘๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ บ้านวัดสุวรรณ ต.ศาลายา-นครชัยศรี
จ.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขออนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เจริญพร นายพูนศักดิ์ อุตทภาชน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวสิริพัตร พรหมมณี เลขประจำตัว ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๓๓ นักศึกษาหลักสูตร
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร (MOTIVATION IN WORK
PERFORMANCE OF PERSONNEL IN CRIMINAL OFFICE, OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL,
BANGKOK)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย ในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
ด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ
เครื่องมือดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

ขอเจริญพร

๒
๓๗๑ //

นายพูนศักดิ์ อุตทภาชน์
อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา

(พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.)

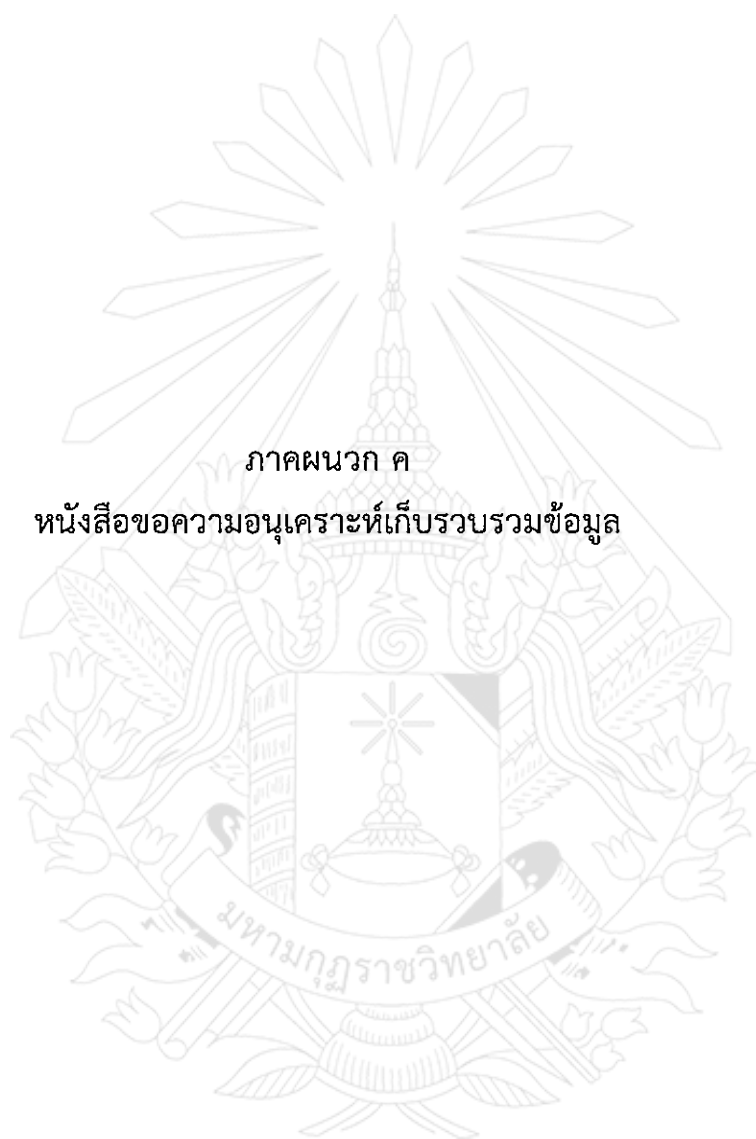
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ต.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๕๙ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๓๒๔



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๕๔๔-๖๐๖๐

๑๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม (Tryout)

เจริญพร อัยการพิเศษฝ่ายคดีอาเสพติด 11, 12 สำนักงานอัยการสูงสุด (อาคารมินบุรี)

ด้วย นางสาวสิริพัตร พรหมมณี เลขทะเบียนนักศึกษา๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๓๓ นักศึกษา
ปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บ
ข้อมูล (Tryout) เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล
(Tryout) ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ ภาณุวสุโฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

- ๖๖๖

(นายประสิทธิ์ มณีวงศ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย จ.๕

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๕๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๕๔๔-๖๐๔๑

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๓๒๕



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

๑๔ กันยายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบเก็บข้อมูล

เจริญพร อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด

ด้วย นางสาวสิริพัตร พรหมมณี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๓๓ นักศึกษา
ปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล
ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหากษัตริย์ ภาณุวฑฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ในโอกาสที่สมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมหาวชิราลงกรณ
ทรงมีพระชนมายุครบ ๗๐ พรรษา

(นายประสงค์ ศรีธรรมรงค์)
อธิบดีอัยการ สำนักงานคดีอาญา

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา

สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และคำตอบของท่านจักไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

สิริพัตร พรหมมณี

นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าอนุปริญญา

อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. ประสบการณ์ทำงาน

1-5 ปี

6-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

21 ปีขึ้นไป

5. รายได้

ต่ำกว่า 10,000 บาท

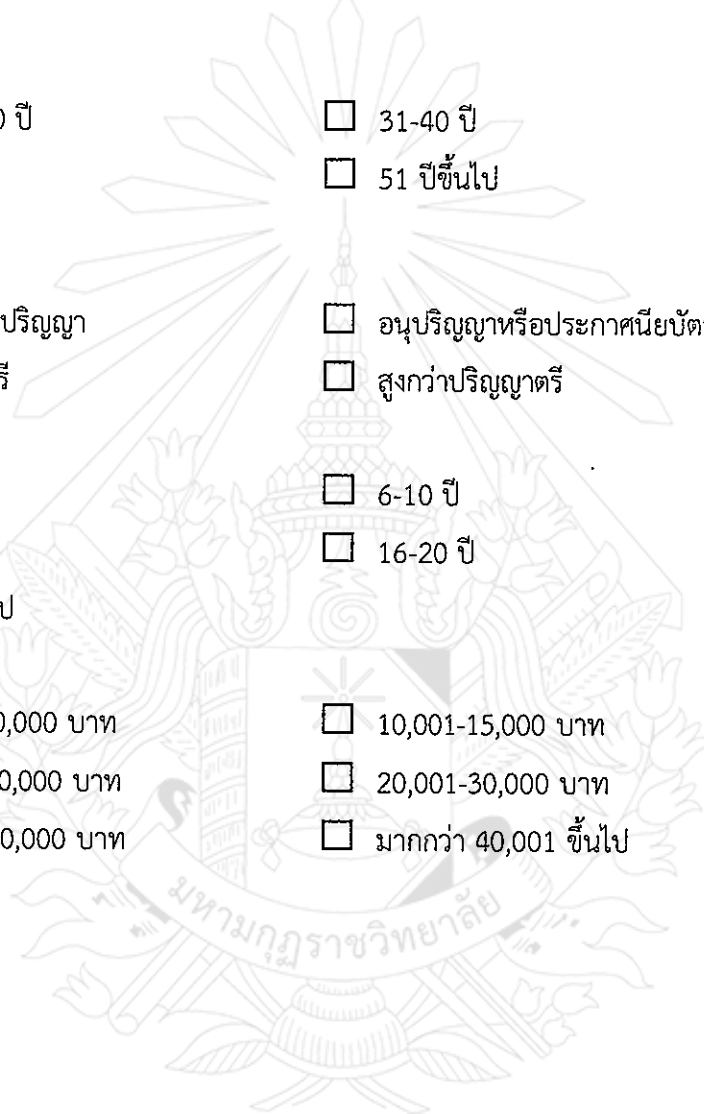
10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท

มากกว่า 40,001 ขึ้นไป



ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมระดับการมีส่วนร่วมของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

5	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ	มากที่สุด
4	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ	มาก
3	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ	ปานกลาง
2	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ	น้อย
1	หมายถึง	ระดับแรงจูงใจ	น้อยที่สุด

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จของงาน						
1	งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย					
2	สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้					
3	ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติจนประสบความสำเร็จ					
4	การปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ					
5	ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน					
2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
6	งานในหน้าที่ทำมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
7	การสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
8	ระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานมีความเป็นธรรม					
9	ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน					
10	หน่วยงานเปิดโอกาสให้สับเปลี่ยนตำแหน่ง/แผนกงานได้					

ข้อ	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร	ระดับแรงจูงใจ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
11	ความสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี					
12	มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรในหน่วยงาน					
13	ในการปฏิบัติงานทุกครั้ง เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือเป็น อย่างดี					
14	ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษา แนะนำ ในการปฏิบัติงานของท่าน					
15	หน่วยงานของท่านมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี					
4. ด้านความต้องการยอมรับนับถือ						
16	ได้รับคำชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อท่านปฏิบัติงานเสร็จ					
17	ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ					
18	ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้ากลุ่มงานในการทำงาน					
19	การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ					
20	หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีชื่อเสียง บุคคลภายนอกให้ การยอมรับ					
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
21	เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ					
22	เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน					
23	มีความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ					
24	หน่วยงานมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาทำการที่ เหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน					
25	หน่วยงานมีสวัสดิการบ้านพักอาศัยที่มั่นคงและปลอดภัย					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน
คดีอาญา สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

1. ด้านความสำเร็จของงาน

แนวทางเสริมสร้าง.....

.....

.....

2. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

แนวทางเสริมสร้าง.....

.....

.....

3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวทางเสริมสร้าง.....

.....

.....

4. ด้านความต้องการยอมรับนับถือ

แนวทางเสริมสร้าง.....

.....

.....

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

แนวทางเสริมสร้าง.....

.....

.....


ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

สิริพัตร พรหมมณี

นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



ภาคผนวก จ
การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามเพื่องานวิจัย

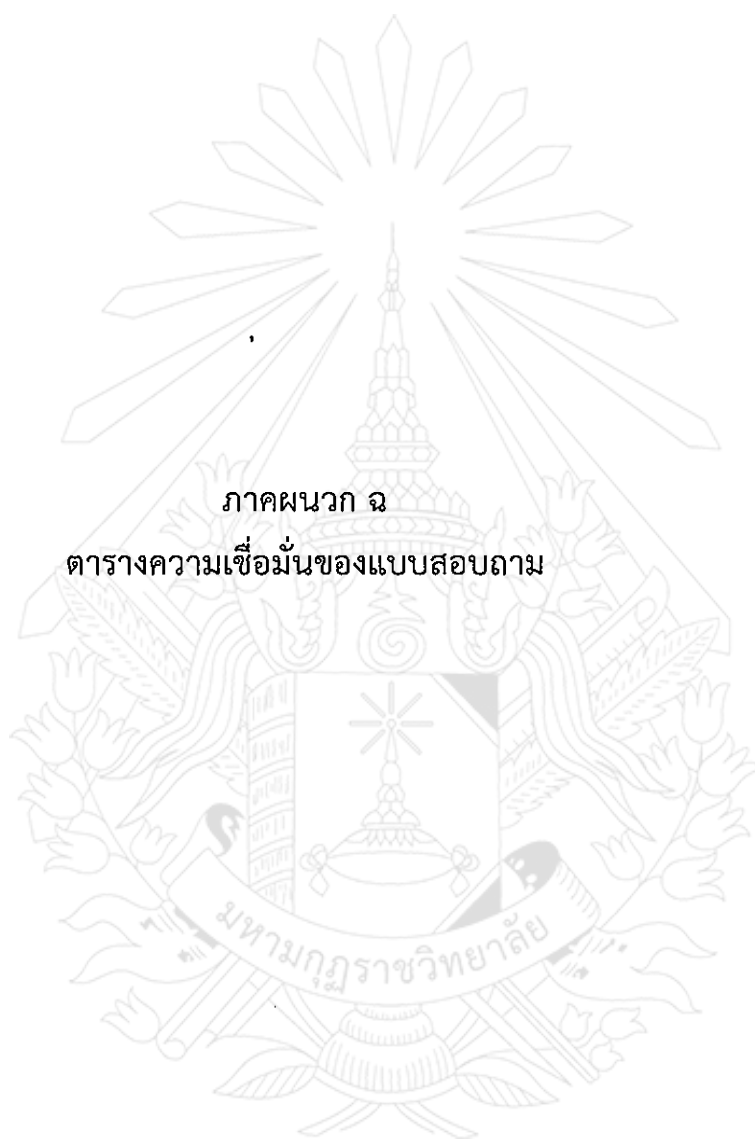
เรื่อง : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานคดีอาญา

สำนักงานอัยการสูงสุด กรุงเทพมหานคร

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ด้านความสำเร็จของงาน						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ						
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านความต้องการยอมรับนับถือ						
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ($\sum R$)	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ						
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้





ภาคผนวก ฉ
ตารางความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

Items	Scale Mean . If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total	Alpha if Item Deleted	n
A1	79.47	279.98	.53	.96	30
A2	79.57	280.46	.54	.96	30
A3	79.53	277.57	.54	.96	30
A4	79.57	277.01	.53	.96	30
A5	79.53	283.09	.45	.96	30
B1	80.33	262.78	.82	.96	30
B2	80.50	269.71	.79	.96	30
B3	80.37	265.90	.74	.96	30
B4	80.23	262.46	.85	.96	30
B5	80.40	263.70	.87	.95	30
C1	79.70	274.08	.62	.96	30
C2	79.80	273.13	.64	.96	30
C3	79.67	272.51	.65	.96	30
C4	79.63	274.59	.65	.96	30
C5	79.70	270.77	.65	.96	30
D1	80.07	272.27	.68	.96	30
D2	79.83	278.42	.69	.96	30
D3	80.17	272.90	.78	.96	30
D4	80.03	275.55	.73	.96	30
D5	79.70	270.91	.73	.96	30
E1	80.50	267.50	.77	.96	30
E2	80.63	266.17	.75	.96	30
E3	80.73	268.13	.68	.96	30
E4	80.83	269.52	.64	.96	30
E5	81.10	270.02	.65	.96	30

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Item
83.40	294.59	17.16	25

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Case
.96	30



ประวัติผู้วิจัย

- ชื่อ-สกุล : นางสาวสิริพัตร พรหมมณี
- วันเดือนปีเกิด : 17 เมษายน พ.ศ. 2525
- ที่อยู่ปัจจุบัน : บ้านเลขที่ 210/413 ซอยอยู่วิทยา 12 แขวงกระหม่อมราย
เขตหนองจอก จังหวัดกรุงเทพฯ รหัสไปรษณีย์ 10530
- การศึกษา : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต
พ.ศ. 2549 สาขาการตลาด มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ประสบการณ์การทำงาน : นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ
ปัจจุบัน สำนักงานอัยการพิเศษฝ่ายคดีอาญา 11 สำนักงานคดีอาญา
สำนักงานอัยการสูงสุด

