

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ  
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

Job Motivation and Organizational Commitment of Administration  
Officials under the Office of The Attorney General

ศรัณย์ รุ่งเรือง

นิสิต หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
E-mail: saranov82@gmail.com

เกวลิน ศิลพิพัฒน์

อาจารย์ประจำสาขาวิชาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์  
ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
E-mail: kevalin.s@ku.th

Saran Rungruang

Students, Master of Bachelor of Art (Political Science)  
Department of Political Science and Public Administration,  
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University  
Kevalin Silphiphat  
Lecturer, Master of Bachelor of Art (Political Science)  
Department of Political Science and Public Administration,  
Faculty of Social Sciences, Kasetsart University

(Received: October 26, 2021; Revised: November 3, 2021; Accepted: November 5, 2021)

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด 2) ความผูกพันของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และ 3) ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจของข้าราชการธุรการ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ:** แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร ข้าราชการธุรการ

### Abstract

The objectives of this research were 1) to study the job motivation towards the organization of administrative officials under the Office of the Attorney General, 2) to study the organizational commitment of administrative officials under the Office of the Attorney General, and 3) to study the relationship between job motivation and organizational commitment of administrative officials under the Office of the Attorney General. The population and the sample were 400 administrative officials of the Attorney General's Office. The research tool was a questionnaire. The statistics used to analyze the data were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson correlation coefficient.

The results of the study were as follows: 1) the job motivation of administrative officials the average was at a high level, 2) the organizational commitment of administrative officials the average was at a high level, and 3) Job motivation on the motivation factors had a very low positive correlation with organizational commitment of administrative officials under the Office of the Attorney General, and job motivation on the hygiene factors had a moderate positive correlation with organizational commitment of administrative officials under the Office of the Attorney General at statistical significance at the .05 level.

**Keywords:** motivation, organization, administration officials

## บทนำ

ปัจจุบันองค์กรภาครัฐต้องมีการปรับตัวและพัฒนาขีดความสามารถเพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความเป็นเลิศหรือมีผลสัมฤทธิ์สูง สามารถอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในระยะยาว ดังนั้นความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญต่อความก้าวไปสู่อำนาจแห่งความเป็นเลิศในอนาคต การที่หน่วยงานจะประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด เป็นผลมาจากการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ทั้งทางด้านเงินทุน เครื่องมือ เทคโนโลยีและอุปกรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าแต่ละหน่วยงานจะมีทรัพยากรดังกล่าวอย่างครบถ้วนและทันสมัยเพียงไร แต่ถ้าขาดบุคลากร หรือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถก็จะไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น ขณะเดียวกันการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถแต่ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานก็คงไม่เป็นที่ปรารถนาเช่นกัน ปัจจุบันอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักต่อความสำเร็จ หน่วยงานใดที่สามารถผูกใจบุคลากรไว้ได้ถือว่าเป็นหน่วยงานที่มีต้นทุนสูงในการผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรักความผูกพันต่อองค์กร จึงจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงาน (ธวัชชัย ช่างสัน, 2562: 3)

ความผูกพันเป็นผลของทัศนคติที่พนักงานมีต่อองค์กรโดยภาพรวม ซึ่งเป็นตัวแปรที่น่าสนใจ เนื่องจากได้รับความเชื่อว่าการเพิ่มความผูกพันทำให้เพิ่มความมีประสิทธิภาพขององค์กร นอกจากนี้ความผูกพันต่อองค์กรเป็นการคาดหวังในการและเปลี่ยนระหว่างองค์กรกับพนักงาน นั่นคือ เมื่อองค์กรมีความผูกพันที่จะตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน พนักงานก็จะมีความผูกพันต่อการทำงานให้องค์กรเพื่อบรรลุเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ซึ่งการแลกเปลี่ยนในการจ้างงานเป็นการที่บุคคลผูกพันตนเองเข้ากับองค์กรเพื่อให้ได้การตอบสนองบางอย่างจากองค์กรกลับคืน โดยความผูกพันต่อองค์กรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะองค์กรใดถ้าพนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรสูง องค์กรนั้นจะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น ทั้งนี้เพราะพนักงานจะมีความเชื่อต่อนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์และค่านิยมขององค์กร ก่อให้เกิดความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อองค์กร นอกจากนี้ยังจะทำให้เกิดความรู้สึกที่จะปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกขององค์กร ไม่คิดที่จะลาออกหรือโอน-ย้ายไปที่อื่น ความผูกพันต่อองค์กรจึงเป็นตัวชี้วัดให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์กร (Steer, 1977)

ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นกลุ่มงานธุรการทั่วไปและงานธุรการที่เกี่ยวกับคดีเพิ่มเติมเป็นพิเศษ ซึ่งงานธุรการที่เกี่ยวกับคดีนี้ คือ งานที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลและจัดทำเอกสารแบบพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินคดีแพ่งและอาญาของพนักงานอัยการ ซึ่งเป็นงานที่ต้องอาศัยทั้งเทคนิคและวิชาการกฎหมาย วิชาการจัดการ รวมทั้งวิชาบัญชีและสถิติ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง หรืออาจให้ความหมายสั้น ๆ ได้ว่า งานธุรการที่เกี่ยวกับคดี คือ งานสนับสนุนการดำเนินคดีของพนักงานอัยการ ซึ่งก็เพียงพอที่จะทำให้เข้าใจ

ความหมายได้อย่างชัดเจน ดังนั้นงานธุรการเกี่ยวกับคดีนั้นมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานการดำเนินคดีของพนักงานอัยการแต่อย่างใด เพียงแต่ว่างานการดำเนินคดีนั้นจำต้องอาศัยบุคคลที่ต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะด้าน และความสำเร็จของงานดำเนินคดีอยู่ในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุดโดยตรงในฐานะเป็นกิจการหลักขององค์กร จึงทำให้ดูเหมือนว่ามีความสำคัญยิ่งกว่างานอื่นใดทั้งหมด ซึ่งความเป็นจริงแล้วผลสัมฤทธิ์ของงานหาใช่เกิดจากพนักงานอัยการแต่เพียงผู้เดียวไม่ หากจำต้องอาศัยการสนับสนุนเกื้อกูลจากข้าราชการฝ่ายธุรการเป็นส่วนสำคัญอยู่ด้วยสำนักงานอัยการสูงสุด (2562: 1)

ดังนั้นสำนักงานอัยการสูงสุดจึงให้ความสำคัญการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการบริการบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กรจะมีความพึงพอใจในการทำงานและต้องการจะทำงานอยู่กับองค์กรโดยทำหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความรู้ความสามารถ และเป็นผู้ที่มีจิตใจที่ต้องการเห็นองค์กรก้าวหน้า ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นต่อการมีส่วนร่วม ความเต็มใจ การเอาใจใส่และการทุ่มเทเพื่อให้องค์กรอยู่รอดของข้าราชการในสังกัด เนื่องจากความสุขในการทำงานนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อขวัญและกำลังใจของบุคลากร เพราะเมื่อบุคลากรมีความสุขและพึงพอใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของงานจากการทำงานย่อมส่งผลให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความตั้งใจเพื่อประโยชน์สูงสุดในการบริการประชาชนตามพันธกิจขององค์กร จะสามารถรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับองค์กร จำเป็นที่จะต้องสร้างแรงจูงใจรวมถึงการสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งผลดังกล่าวจะส่งผลให้คนและงานจะเอื้อประโยชน์ต่อกัน เพราะคนเป็นผู้สร้างผลงาน ในขณะที่งานเป็นสิ่งที่ใช้ควบคุมพฤติกรรมของคนให้สอดคล้องกันในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจากความสัมพันธ์ดังกล่าว จะเห็นได้ว่าหากพนักงานในองค์กรได้รับการจูงใจในการทำงานให้เขาเหล่านั้นได้บรรลุถึงความต้องการของตนแล้ว ก็จะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร รวมถึงสามารถนำแรงจูงใจดังกล่าวมาสร้างความผูกพันในองค์กรให้กับคนในองค์กร (สุจินต์ พูลปิ่น, 2553: 1-2)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

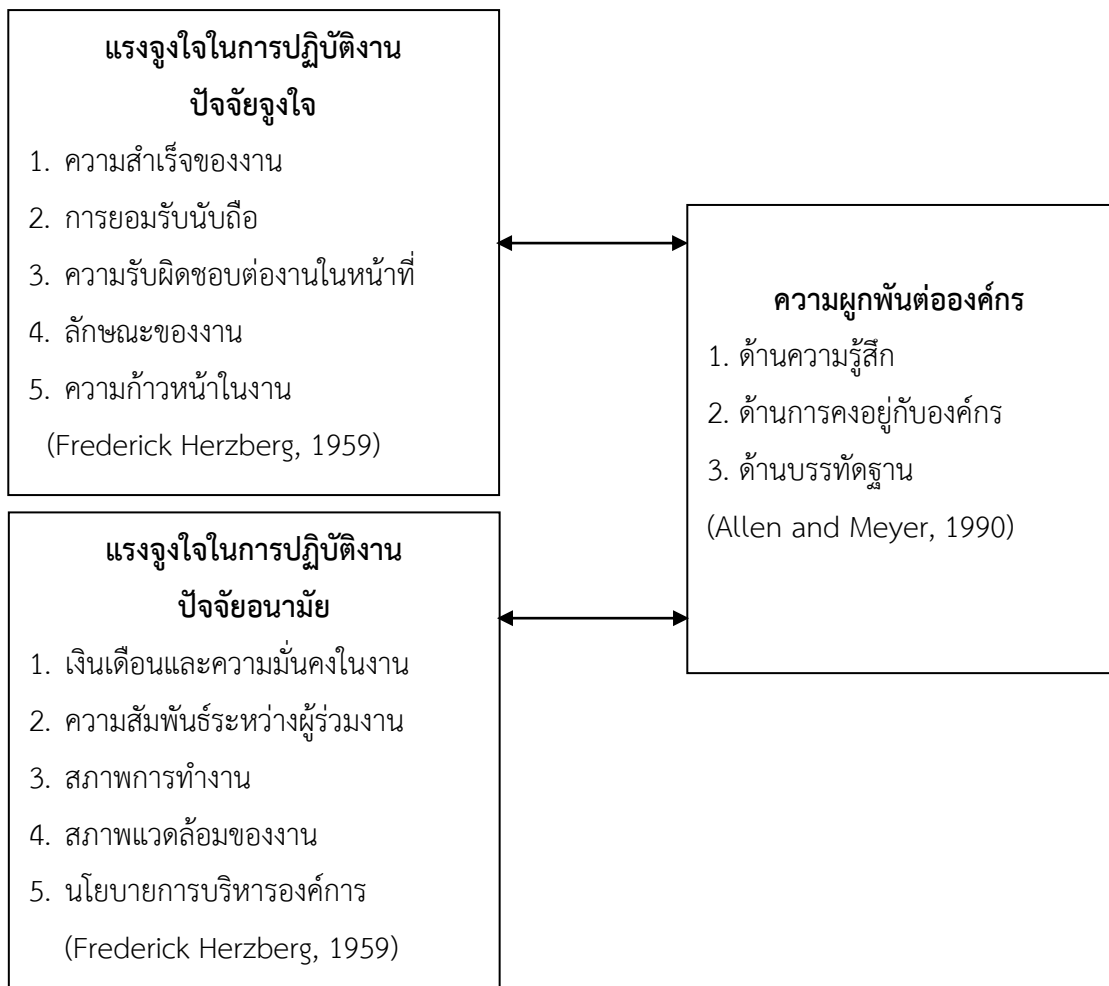
1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

### สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย ด้านเงินเดือนและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมของงาน ด้านนโยบายการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัยแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ  
ตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด แบ่งตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจของข้าราชการตุรการ สังกัด  
สำนักงานอัยการสูงสุด มี 2 ปัจจัย ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 1.1) ด้านความสำเร็จของงาน 1.2) ด้านการ  
ยอมรับนับถือ 1.3) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ 1.4) ด้านลักษณะของงาน 1.5) ด้าน  
ความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยอนามัย 2.1) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน 2.2) สภาพการทำงาน  
2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 2.4) สภาพแวดล้อมของงาน และ 2.5) ด้านนโยบายการบริหาร  
องค์การตามแนวคิดของ Frederick Herzberg (1959 อ้างถึงใน สุกันยา สร้อยอำภา, 2552: 37-38)

ตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มี  
3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกรัก 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐานตาม  
แนวคิดของ Allen and Meyer (1990: 1-18)

## วิธีการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 3,885 คน  
(สำนักงานอัยการสูงสุด, 2562: ข้อมูล ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2562) วิธีการคำนวณขนาดของกลุ่ม  
ตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างจากข้าราชการตุรการสำนักงานอัยการ  
สูงสุดคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรโดยใช้ การคำนวณของ Taro  
Yamane (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2561: 28) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน  
เท่ากับ 400 กลุ่มตัวอย่าง และการเลือกตัวอย่างของแต่ละกลุ่มโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิ  
ตามคุณลักษณะของกลุ่มย่อย

### เครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามแบบปลายปิด (Close-Ended Questionnaire) เพื่อสะดวกในการ  
ตอบ และป้องกันการสับสน โดยประกอบด้วยแบบสอบถาม 1 ชุด โดยแบ่งเป็นเนื้อหาของ  
แบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการ  
เลือกตอบ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน รายได้  
เฉลี่ยต่อเดือน พื้นที่ปฏิบัติงาน และประเภทระดับตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อคำถาม  
เกี่ยวกับแรงจูงใจของข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มี 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัย  
จูงใจ 1.1) ด้านความสำเร็จของงาน 1.2) ด้านการยอมรับนับถือ 1.3) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่  
1.4) ด้านลักษณะของงาน 1.5) ด้านความก้าวหน้าในงาน 2) ปัจจัยอนามัย 2.1) เงินเดือนและความ

มั่นคงในงาน 2.2) สภาพการทำงาน 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน 2.4) สภาพแวดล้อมของงาน และ 2.5) ด้านนโยบายการบริหารองค์การ จำนวนทั้งหมด 48 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยใช้ข้อความเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกรัก 2) ด้านการคงอยู่กับองค์กร และ 3) ด้านบรรทัดฐาน จำนวนทั้งหมด 15 ข้อ

ตรวจสอบความเที่ยงตรง เชิงความครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) โดยวิธีของครอนบาค และความถูกต้องในสำนวนภาษาของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง (Try Out) เพื่อนำมาวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ปรากฏผลว่าได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีการของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 0.92 มากกว่า .50 ( $IOC > .50$ ) และสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.95 มากกว่าเกณฑ์ 0.70 อยู่ในเกณฑ์ใช้ได้

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งวิธีการวิเคราะห์สามารถจำแนกตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการธุรการ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด โดยใช้สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การวิเคราะห์สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

## ผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ  
ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1) ปัจจัยจูงใจ	3.34	0.68	มาก
1.1) ด้านความสำเร็จของงาน	3.18	0.70	ปานกลาง
1.2) ด้านการยอมรับนับถือ	3.41	0.66	มาก
1.3) ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	3.50	0.59	มาก
1.4) ด้านลักษณะของงาน	3.51	0.52	มาก
1.5) ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.23	0.54	ปานกลาง
2) ปัจจัยอนามัย	3.35	0.33	มาก
2.1) เงินเดือนและความมั่นคงในงาน	3.45	0.53	มาก
2.2) สภาพการทำงาน	3.48	0.39	มาก
2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	3.38	0.52	ปานกลาง
2.4) สภาพแวดล้อมของงาน	3.50	0.42	มาก
2.5) ด้านนโยบายการบริหารองค์การ	3.28	0.36	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.34</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{x}=3.34$ ,  $SD=0.67$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{x}=3.35$ ,  $SD=0.33$ ) และอันดับที่ 2 คือ ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{x}=3.34$ ,  $SD=0.68$ ) ตามลำดับ



2. ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	SD	แปลผล
1. ด้านความรู้สึกรัก	3.64	0.37	มาก
2. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.53	0.61	มาก
3. ด้านบรรทัดฐาน	3.01	0.65	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.39</b>	<b>0.64</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{x}=3.39$ ,  $SD=0.64$ ) โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปต่ำ ดังนี้ อันดับที่ 1 คือ ด้านความรู้สึกรักมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.64$ ,  $SD=0.37$ ) อันดับที่ 2 คือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.53$ ,  $SD=0.61$ ) และอันดับที่ 3 คือ ด้านบรรทัดฐานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{x}=3.01$ ,  $SD=0.65$ ) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในการทำงานมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**ตารางที่ 3** ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย  
จูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด  
(n=400)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านความสำเร็จของงาน	-0.040	0.427	ไม่มีความสัมพันธ์
2. ด้านการยอมรับนับถือ	0.182	0.000*	ต่ำมาก
3. ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่	0.233	0.000*	ต่ำ
4. ด้านลักษณะของงาน	0.119	0.017*	ต่ำมาก
5. ด้านความก้าวหน้าในงาน	0.237	0.000*	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>0.146</b>	<b>0.004*</b>	<b>ต่ำมาก</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านลักษณะของงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำมากกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความสำเร็จในการทำงานของบุคคลไม่มีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยอนามัย ประกอบด้วย เงินเดือนและความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของงาน และ นโยบายการบริหารองค์กรมีสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

**ตารางที่ 4** ผลการวิเคราะห์การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัย  
อนามัยกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด  
(n=400)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยอนามัย	r	Sig.	ระดับ ความสัมพันธ์
1. เงินเดือนและความมั่นคงในงาน	0.210	0.000*	ต่ำ
2. สภาพการทำงาน	0.445	0.000*	ปานกลาง
3. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน	0.453	0.000*	ปานกลาง
4. สภาพแวดล้อมของงาน	0.526	0.000*	ปานกลาง
5. ด้านนโยบายการบริหารองค์กร	0.523	0.000*	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>0.495</b>	<b>0.000*</b>	<b>ปานกลาง</b>

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 พบว่า เงินเดือนและความมั่นคงในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมของงาน และด้านนโยบายการบริหารองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านปัจจัยอนามัย ภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากและปัจจัยสุขอนามัยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีความพึงพอใจกับหน้าที่การงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ข้าราชการธุรการรับผิดชอบตรงตามรู้ความสามารถของข้าราชการธุรการแต่ละคน มีการพิจารณาความดีความชอบที่มีความเป็นธรรม ส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน จัดกิจกรรมสร้างความสามัคคีในหมู่คณะทั้งยังสร้างความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่นหรือองค์กร สอดคล้องกับ พรณัชชา บุญสา (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษา

แรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคณะแพทยศาสตร์ วชิรพยาบาล มหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นที่แสดงเกี่ยวกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแสดงถึงความพึงพอใจระดับมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับความผูกพันต่อองค์กรมาก เนื่องทั้งนี้อาจเป็นเพราะความผูกพัน เป็นสิ่งที่ยึดเหนี่ยวจิตใจคนให้มีพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อกันด้วยความเต็มใจ สามารถกระทำการสิ่งที่ดี ๆ ต่าง ๆ ให้กันและกันได้โดยไม่หวังผลตอบแทนของการกระทำ เช่นเดียวกับการทำงานร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรแล้วนั้น ยังมีความผูกพันที่เหนียวแน่นแล้วจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จเจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็ว เพราะการทำงานเกิดจากบุคลากรที่มีความรักใคร่สามัคคีต่อกัน ประสงค์ให้องค์กรประสบความสำเร็จ เกิดจากความผูกพันต่อองค์กรคือเจตคติที่คนคนหนึ่งมีต่อองค์กร ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในองค์กรต่อไป มีความรู้สึกรักตัวเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จึงแสดงพฤติกรรมการเป็นเจ้าขององค์กร สอดคล้องกับ ภรณ์ศิริรินทร์ ทันทสมัย (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว ผลการวิจัย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์ โรงพยาบาลหัวเฉียว โดยมีปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก สำหรับปัจจัยบำรุงรักษามีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ระดับความผูกพันในการทำงานของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว อยู่มีค่าเฉลี่ยระดับมาก และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว

3. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกต่ำมาก ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธรรมาภิบาล สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เนื่องจากคนหรือผู้ปฏิบัติงานจะปฏิบัติงานได้ผลดีมีประสิทธิภาพได้นั้นย่อมขึ้นกับความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน เพราะความพึงพอใจในงานจะช่วยเพิ่มความสนใจในงานและเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น ย่อมทำให้ผลผลิตสูงขึ้นในทางตรงกันข้ามหากเกิดความไม่พอใจในงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดผลเสียทำให้คนไม่สนใจ ไม่กระตือรือร้นผลผลิตก็ตกต่ำ หน้าที่ของผู้บริหาร คือ จะต้องรู้วิธีที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เพื่อให้ทำงานบรรลุเป้าหมายและผลผลิตของงานสูงขึ้น สอดคล้องกับ ญัฐนิชา หิมทอง (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 2 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ และด้าน

ปัจจัยอนามัย ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.568 และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยอนามัย มีความผูกพันต่อองค์กรที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.782 และสอดคล้องกับ Toller, P. (2011) ได้อธิบายว่าความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ 1) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร (Identification) เป็นการแสดงออกจากเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความเกี่ยวข้องกับองค์กร (Involvement) โดยการปฏิบัติงานตามบทบาท ตามหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มที่ 3) ความจงรักภักดี (Loyalty) ความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในแต่ละด้านควรปรับปรุงพัฒนาดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ควรเพิ่มในเรื่องการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นเสมอแม้มีแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.2 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ควรเพิ่มในเรื่องการได้รับการชื่นชมในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นที่การเสนอ

1.3 ปัจจัยจูงใจความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ ควรเพิ่มในเรื่องมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนมักได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นปฏิบัติไม่ได้

1.4 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ควรเพิ่มในเรื่องความสามารถคิดงาน ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทาย

1.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในงาน ควรเพิ่มในเรื่ององค์การมีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพมีความชัดเจนและมีความเป็นไปได้

2. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยอนามัยของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในแต่ละด้านควรปรับปรุงพัฒนาดังนี้

2.1 ปัจจัยอนามัย ควรเพิ่มในเรื่องตำแหน่งของการได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมความพอใจในเงินเดือนที่ได้รับเพิ่มขึ้นในแต่ละปี

2.2 ปัจจัยอนามัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ควรเพิ่มในเรื่องการมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว การมีส่วนร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้เกิดความสามัคคีกัน

2.3 ปัจจัยอนามัยสภาพการทำงาน ควรเพิ่มในเรื่องปริมาณงานและความรับผิดชอบในงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานการได้รับมอบหมายงานในหน้าที่ ไม่มากหรือน้อยเกินไป

2.4 ปัจจัยอนามัยสภาพแวดล้อมของงาน ควรเพิ่มในเรื่องการจัดบริเวณที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงานควรปราศจากเสียงรบกวน เหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

2.5 ปัจจัยอนามัยด้านนโยบายการบริหารองค์การ ควรเพิ่มในเรื่องการมีนโยบายในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม นโยบายในการบริหารขององค์การการง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ

3. ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในแต่ละด้านควรปรับปรุงพัฒนา ดังนี้

3.1 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความรู้สึก ควรเพิ่มในเรื่องความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรความรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ยืมบุคคลอื่นกล่าวถึงองค์กรในทางที่ดี

3.2 ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่กับองค์กร ควรเพิ่มในเรื่องความมีความภูมิใจที่ได้เป็นบุคลากรขององค์กร และจะทำงานในองค์กรแห่งนี้จนเกษียณการไม่คิดจะลาออก เพราะมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรแห่งนี้

3.3 ความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐาน ควรเพิ่มในเรื่องความยอมรับและปฏิบัติตามค่านิยมหรือวัฒนธรรมการทำงานขององค์กรความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

#### ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะในกลุ่มข้าราชการที่ทำงานในคล้ายคลึงสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดแห่งเดียวเท่านั้น การนำผลการศึกษาไปใช้ควรระมัดระวัง และควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้ครอบคลุมไปถึงข้าราชการที่ทำงานในคล้ายคลึงสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดอื่น เพื่อทำการเปรียบเทียบผลการศึกษา

2. การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรต้นในการวิจัยใน 2 มิติ คือ มิติด้านงานและมิติด้านองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรในมิติอื่น ๆ เช่น มิติด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านการสื่อสารภายในองค์กร หรือด้านภาวะผู้นำ เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Windows. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ณัฐณิชา ทิมทอง. (2562). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธวัชชัย ช่างสัน. (2562). ผลกระทบของปัจจัยสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการในสังกัดกระทรวงแรงงาน. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาศึกษา แขนงวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรนัชชา บุญสา. (2562). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานคณะแพทยศาสตร์วชิรพยาบาลมหาวิทยาลัยนวมินทราธิราช. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภรณ์ศิริรินทร์ ทันสมัย. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานฝ่ายการแพทย์โรงพยาบาลหัวเฉียว. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานอัยการสูงสุด. (2562). เอกสารข้อมูลของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคล. (เอกสารสำเนา).
- สุกัญญา สร้อยอำภา. (2552). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซุมิโมโต อิเล็กทริก ไร่รัง ชิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุจินต์ พูลปัน. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดมูลนิธิแห่งสภาคริสตจักรในประเทศไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). *The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization*. *Journal of Occupational Psychology*, 63(10): 1-18.
- Cronbach, Lee. J. (1990). *Essentials of Psychology Testing*. 5<sup>th</sup> ed. New York: Harper Collins Publishers Inc.



- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). **The motivation to work**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Sons.
- Steers, R. M. (1977). *Antecedents and outcomes of organizational commitment*. **Administrative Science Quarterly**, 22: 46-56.
- Toller, P. (2011). *Bereaved parents' experience of supportive and unsupportive communication*. **Southern Communication Journal**, 76: 17-34.