

การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด
ORGANIZATIONAL MANAGEMENT AFFECTING WORK MOTIVATION OF
ADMINISTRATIVE OFFICER AT THE OFFICE PROSECUTOR REGION 6,
OFFICE OF THE ATTORNEY GENERAL

ปริยาภัทร อยู่สนิท

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Preeyapat Yoosanit

E-mail:preeyapat_44@hotmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดและการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 220 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กรและด้านการสั่งการที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ส่วนการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการประสานงานและด้านการควบคุมที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร; แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) To study the level of Work Motivation of administrative officer at the Office Prosecutor Region 6, Office of the Attorney General and 2) To study the management which Affecting Work Motivation of administrative officer at the Office Prosecutor Region 6, Office of the Attorney General.

The sample group was 220 peoples of Administrative Officer at the Office Prosecutor Region 6, Office of the Attorney General. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data.

The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that: The motivations that affect the work of the administrative officer at the Office Prosecutor Region 6, Office of the Attorney General. As sequentially, first was organizational management in the field of command and organizational management. But organizational management section Planning, coordination, and control, That do not result in the motivation of government administrative officers at the Office Prosecutor Region 6, Office of the Attorney General.

Keyword: Organizational Management, Work Motivation

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วหลากหลายมิติทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมืองและเทคโนโลยี เรียกได้ว่าเป็นยุคแห่งโลกาภิวัตน์ การเติบโตดังกล่าวส่งผลให้เกิดการปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมและเศรษฐกิจ องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อสร้างความเติบโตและความอยู่รอดขององค์กรจึงจำเป็นต้องเตรียมพร้อมในด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันต่อสภาวะแวดล้อมพร้อมที่จะรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ให้ไปสู่ความสำเร็จ (อดุลย์ กองสัมพันธ์, 2557) ซึ่งแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีผลอย่างมากต่อการพัฒนาในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กร ก็คือบุคลากร องค์กรจึงต้องให้การบริหารองค์กรที่สำคัญ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มนุษย์เป็นทรัพยากรที่ส่งผลให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่าจึงเปรียบได้ว่ามนุษย์เป็นหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ออกมาซึ่งเป็นผลลัพธ์จากทรัพยากรต่าง ๆ จะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ก็อยู่ที่ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นสำคัญและขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งเสริมและเพิ่มพูนให้ทรัพยากรมนุษย์มีความกระตือรือร้นและทุ่มเทที่จะทำงานให้สำเร็จจุล่งและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และยังสะท้อนผลการปฏิบัติงาน ระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ

สำนักงานอัยการภาค 6 เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งเป็นองค์กรอันตามรัฐธรรมนูญและมีหน่วยธุรการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการดำเนินการอื่นโดยได้กำหนดนโยบายการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลอันเป็นการยกระดับสมรรถนะของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพโดยการขับเคลื่อนภารกิจยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมให้เป็นที่เชื่อมั่นศรัทธาของประชาชนรวมทั้งสร้างขวัญกำลังใจและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ดังนั้น การบริหารจัดการของสำนักงานอัยการภาค 6 จะเกิดประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานฯ โดยหากบุคลากรขาดความกระตือรือร้น ความทุ่มเท ความสามารถในการทำงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ทั้งนี้จำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและความพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้น จะต้องมีการตอบสนองความต้องการของบุคลากรนอกจากค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งเป็นผลประโยชน์ตอบแทนโดยตรงในการปฏิบัติงานแล้ว หน่วยงานต้องหามาตรการเพื่อจูงใจรักษาทรัพยากรบุคคลเหล่านั้นให้ทำงานร่วมกันต่อไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

การที่บุคลากรจะยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรก็เนื่องมาจากแรงจูงใจที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 หมวด 13 มาตรา 248 บัญญัติว่า สำนักงาน

อัยการภาค 6 กำหนดให้การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่นขององค์กรอัยการให้มีความอิสระ โดยให้มีระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามความเหมาะสม (สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2562) จากบทบัญญัติดังกล่าวสนับสนุนให้มีอิสระในการบริหารบุคคลซึ่งอาจเป็นปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะหากหน่วยงานมีระบบการบริหารจัดการที่ดีและเหมาะสมจะเป็นการเตรียมความพร้อมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพด้วย

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีแนวคิดในการวิจัย คือ ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดและศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด และเป็นการกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานเต็มความสามารถอันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดและการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 443 คน (สำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 220 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด รวมถึงเพื่อศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1.เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารนำไปตัดสินใจในการกำหนดนโยบายและกิจกรรมการบริหารจัดการองค์กร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด
- 2.ประโยชน์ทางวิชาการเป็นการเพิ่มองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการองค์กรและด้านแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของข้าราชการธการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้มีประสิทธิภาพต่อไป

บทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกการบริหารจัดการองค์กรออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านการวางแผน

Herbert A. Simon, Donal W. Smithburg & Victor A. Thompson (1961 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์, 2563) ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอในอนาคต ในเรื่องการประเมินข้อเสนอต่างๆ ที่มีให้เลือกและเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จข้อเสนอนั้นๆ การวางแผนเป็นเรื่องของความคิดที่มีเหตุผลและมีการควบคุมให้ดำเนินด้วย วิโรจน์ สารัตนะ (2539 อ้างถึงใน จิรนนท์ ชูเกต, 2563) กล่าวว่า การวางแผน หมายถึง กระบวนการตัดสินใจเพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และแนวทางการกระทำไว้ล่วงหน้า เพื่อให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการวางแผน หมายถึง กระบวนการของการพิจารณาตัดสินใจล่วงหน้า และมีการเลือกวัตถุประสงค์นโยบาย โครงการ กระบวนการกำหนดวัตถุประสงค์ในอนาคตที่องค์กรต้องการจะบรรลุวัตถุประสงค์และวิธีการในการดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ

ด้านการจัดการองค์กร

Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์, 2563) ได้ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง วรณารถ แสงมณี (2544 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์, 2563) ให้ความหมาย การจัดการ หมายถึง ความพยายามของผู้บริหารในการกำหนดแนวทางโครงสร้างองค์กร โดยใช้กระบวนการต่างๆ ในการสนับสนุนให้การดำเนินงานสามารถประสบความสำเร็จได้ตามที่วางแผนงานไว้ ซึ่งกระบวนการดังกล่าวนี้มักประกอบด้วยความสัมพันธ์พื้นฐาน 3 ประการ คือ ความรับผิดชอบ อำนาจหน้าที่ และความพร้อมที่จะให้ตรวจสอบ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการจัดการองค์กร หมายถึง การจัดการองค์กรการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจน จำนวนบุคลากรให้ครอบคลุมการทำงานในทุกกระบวนการ เพื่อจัดลำดับการบริหารสั่งการ แบ่งหน้าที่ชัดเจน ไม่ทับซ้อน ให้บุคลากรในองค์กรเข้ามาทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์กร

ด้านการสั่งการ

Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์, 2563) ให้ความหมายการสั่งการ หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการเป็นการจัดการองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมู่จำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูแลพร้อม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ดีที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้อง

สามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ Russell T. Gregg (1975 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสน์, 2563) กล่าวว่า การตัดสินใจสั่งการ หมายถึง การตัดสินใจ สั่งการ ซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร บรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วนแต่ดำเนินการไปเพื่อช่วยเหลือ การตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น การตัดสินใจที่ดีควรใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการตัดสินใจ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ หมายถึง การทำงานในองค์กรที่มีบุคลากร จำนวนมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น สามารถควบคุมสั่งการดูภาพรวม ตลอดจนการรับรู้ถึงปัญหาเพื่อหาแนวทางแก้ไขให้เร็วที่สุด

ด้านการประสานงาน

Russell T. Gregg (1975 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสน์, 2563) กล่าวว่า การประสานงาน หมายถึง การประสานงานหรือสื่อสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานย่อย หรือตำแหน่งต่างๆ ภายในองค์กรให้เข้ากันได้เพื่อให้งานเดิมและเกิดประสิทธิภาพไม่มีการทำงานซ้ำซ้อนหรือขัดแย้งกัน ทำให้ทุกหน่วยงานประสานกลมกลืนกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักขององค์กรร่วมกัน จักรวาล สุขไมตรี (2561) ให้ความหมาย การประสานงาน หมายถึง การร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติหน้าที่การงานของบุคลากรในองค์กรตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันในการร่วมกันทำงานให้สอดคล้องกัน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงานที่วางไว้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการประสานงาน หมายถึง การเชื่อมโยงข้อมูลงาน ตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่าง กำกับหน่วยงานให้ทำงานร่วมกัน เป็นไปด้วยความราบรื่น เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันขององค์กร

ด้านการควบคุม

Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสน์, 2563) กล่าวว่า การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด ศิริอร ชันธหัตถ์ (2547 อ้างถึงใน สรลรัศมี เตชะจิรสิน, 2564) ให้ความหมาย การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านการควบคุม หมายถึง การกำกับดูแลการบริหารจัดการทุกด้านให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่กำหนดไว้ รวมถึงเรื่องของการกำหนดเวลา มาตรฐานในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนตลอดจนถึงการประสานงาน การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงงบประมาณในการดำเนินงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้แยกแรงจูงใจในการปฏิบัติงานออกเป็น 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการทำงาน

Herzberg (1996 อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2565) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จ สมยศ นาวิการ (2546 อ้างถึงใน นุสรรา หนูนช้อย, 2563) ได้ให้ความหมาย ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเนื่องมาจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ การรู้จัก

ป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพอใจในผลงานที่สำเร็จนั้นอย่างยิ่ง

ด้านการยอมรับนับถือ

Locke (1976 อ้างถึงใน นุสรา หนุนช่วย, 2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะเป็นการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ ฐิริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคล ในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย การแสดง ความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็น ถึงการยอมรับในความสามารถ แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือทั้งจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งได้รับจากรูปแบบในการยกย่อง คำชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย

Hackman & Oldham (1980 อ้างถึงใน ฐิริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี, 2561) กล่าวว่า คุณลักษณะของงาน หมายถึง การออกแบบงานที่ มุ่งเน้นคุณลักษณะงานหลัก ๆ ในงานของพนักงาน ซึ่งก่อให้เกิดแรงจูงใจในงาน ความพึงพอใจใน งานและผลการปฏิบัติงาน ฐิริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) ได้ให้ความหมาย ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ คิดค้นสิ่งใหม่ๆ ที่เป็นงานที่มีลักษณะพิเศษที่ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัว แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย หมายถึง งานที่ท้าทายความสามารถหรือเป็นงานที่อาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ที่บุคลากรขององค์กร ต้องใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน

ด้านความรับผิดชอบ

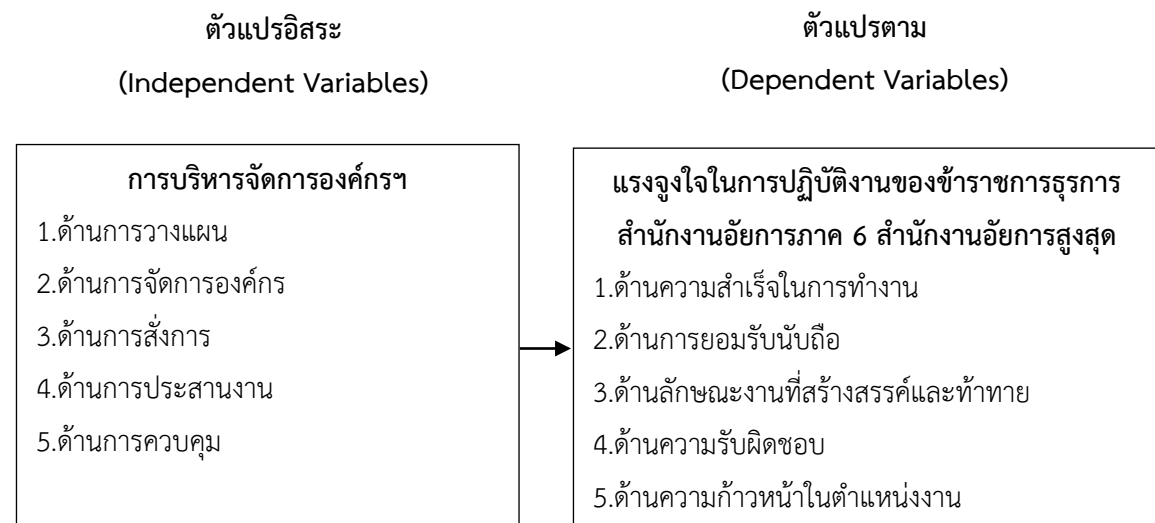
Herzberg (1996 อ้างถึงใน สุภารัตน์ กุลโชติ, 2565) ได้ให้ความหมายว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจต่อผลงานจากการได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบงานนั้นๆ ปราณี อยู่ประสิทธิ์ (2547 อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้อื่น รวมทั้งการยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจนั้นๆ ให้ดีขึ้น แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด ความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะทำการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความผูกพันด้วยความพากเพียรและละเอียดรอบคอบ ยอมรับผลการกระทำในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมาย

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

Gilmer (1967 อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562) ได้กล่าวไว้ว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งการทำงานสูงขึ้นการมีโอกาสก้าวหน้าจากความสามารถในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สมยศ นาวิการ (2546 อ้างถึงใน วัชร แย้มชู, 2563) ได้กล่าวว่า โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ การได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญ รวมถึงการมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในอนาคต แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

หมายถึง บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

จากการทบทวนวรรณกรรมได้กรอบแนวคิดการวิจัยที่แสดงดังภาพต่อไปนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยจึงใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด รวม 443 คน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของ Yamane ได้จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1.แบบสอบถามแบบปลายเปิดและปิด โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย

1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

1.2 การบริหารจัดการองค์กรที่ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรที่ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม มีจำนวนข้อคำถาม 25 ข้อ

1.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีจำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ โดยการบริหารจัดการองค์กรและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมายดังนี้ 5 = ระดับความคิดเห็นมากที่สุด, 4 = ระดับความคิดเห็นมาก, 3 = ระดับความคิดเห็นปานกลาง, 2 = ระดับความคิดเห็นน้อย, 1 = ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามมาแล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรฯ ประกอบด้วย ด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 ฯ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุมที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด คือ ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงาน ด้านการควบคุม และด้านการจัดการองค์กร ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความสำเร็จในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กรและด้านการสั่งการที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

3.2 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน ด้านการประสานงานและด้านการควบคุมที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุป ตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์การบริหารจัดการองค์กรของสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด

1.1 ด้านการวางแผน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่าองค์กรมีการทบทวนแผนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herbert A. Simon, Donal, W. Smithburg & Victor A. Thompson (1961 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสตร์, 2563) ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอในอนาคตในเรื่องการประเมินข้อเสนอต่างๆ ที่มีให้เลือกและเกี่ยวกับวิธีต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จข้อเสนอ นั้นๆ การวางแผนเป็นเรื่องของความคิดที่มีเหตุผลและมีการควบคุมให้ดำเนินด้วย และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ อุทัย บุญประเสริฐ (2538 อ้างถึงใน จิรนนท์ ชูเกต, 2563) กล่าวถึง การวางแผน หมายถึง กิจกรรมที่คาดหวังว่าจะต้องปฏิบัติซึ่งเป็นผลจากการค้นหาและกำหนดวิธีทำงานในอนาคตเพื่อให้บรรลุจุดหมาย บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าจะมีการทำอะไร ทำที่ไหน เมื่อใด ให้ใครทำ ทำอย่างไร และให้รายละเอียดอื่น ๆ ที่จำเป็นช่วยให้การปฏิบัติงานลุล่วงไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านการจัดการองค์กร พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า องค์กรมีการแบ่งงานตามความชำนาญ เฉพาะด้านของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสตร์, 2563) ได้ให้ความหมาย การจัดองค์กร หมายถึง การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึง การจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบแบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อนมีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins and Coulter (2003 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสตร์, 2563) กล่าวว่า การจัดองค์กร คือ กระบวนการในการจัดโครงสร้างขององค์การ ซึ่งครอบคลุมเรื่องการแบ่งงานการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน การกำหนดกลุ่มงาน การกำหนดความสัมพันธ์ในสายการบังคับบัญชาและการประสานงานของหน่วยงานต่าง ๆ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากรให้กับหน่วยงานต่างๆ การจัดองค์การจึงครอบคลุมการจัดงาน จัดคน และวัตถุประสงค์ของทั้งหมดขององค์การ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรพงษ์ กลสิกร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการของบริษัทติดตั้งลิฟต์ด้านที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการ

1.3 ด้านการสั่งการ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามคำสั่งการของผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Russell T. Gregg (1975 อ้างถึงใน นัยนัปพร โชตพันธุ์ศาสตร์, 2563) กล่าวว่า

การตัดสินใจสั่งการ หมายถึง การตัดสินใจ สั่งการซึ่งเป็นหัวใจของกระบวนการบริหาร บรรดากระบวนการบริหารอย่างอื่นล้วน แต่ดำเนินการไปเพื่อช่วยเหลือ การตัดสินใจสั่งการทั้งสิ้น การตัดสินใจที่ดีควรใช้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) ให้ความหมายการสั่งการ หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการเป็นการจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหมั่มมากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุมสั่งการดูภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนเองด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ยังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

1.4 ด้านการประสานงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านการประสานงาน โดยรวมอยู่ในในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) ให้ความหมาย การประสานงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนกไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ รัตนารณ ศรีพยัคฆ์ (2553 อ้างถึงใน ณัฐพงศ์ นิเวศน์, 2564) ให้ความหมาย การประสานงาน หมายถึง การติดต่อสื่อสารให้เกิดความคิด ความเข้าใจตรงกันในการร่วมมือปฏิบัติงานให้สอดคล้องทั้งเวลาและกิจกรรมที่จะต้องกระทำให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างสมานฉันท์และมีประสิทธิภาพเพื่อให้งานดำเนินไปอย่างราบรื่นไม่เกิดการทำงานซ้ำซ้อน ขัดแย้งกัน หรือเหลื่อมล้ำกัน การประสานงานจึงเป็นกระบวนการหนึ่งของการบริหารและการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร ความสำเร็จของการประสานงานขึ้นอยู่กับบทบาทและความสามารถของบุคลากร

1.5 ด้านการควบคุม พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุม โดยรวมในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า องค์กรมีการตรวจสอบการดำเนินการขององค์กรให้เป็นไปตามแผนที่วาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol, 1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) กล่าวว่า การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงานไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่นการควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ ศิริอร ชันธหัตถ์ (2547 อ้างถึงใน สรลลศรีม์ เตชะจิรสิน, 2564) ให้ความหมาย การควบคุม หมายถึง การตรวจสอบการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้

อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรพงษ์ กสิกร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการของบริษัทติดตั้งลิฟต์ด้านที่พนักงานเห็นด้วยมากที่สุด คือ ด้านการจัดการและด้านการควบคุม

2.ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวม

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565) กล่าวถึง ความสำเร็จในงาน หมายถึง การรับรู้ว่าตนปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยได้รับความสำเร็จใน การทำงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ท้าทายให้สำเร็จมีอิสระในการทำงานเกิดผลลัพธ์การทำงานไปในทางบวก ทำให้รู้สึกมีคุณค่าในชีวิตเกิดความภาคภูมิใจในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จมีความก้าวหน้าและทำให้องค์กร เกิดการพัฒนา และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมยศ นาวิการ (2546 อ้างถึงใน นุสรา หนูนช่วย, 2563)ได้ให้ความหมาย ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลหรือพนักงานสามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้กับองค์กรเนื่องมาจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วีรยุทธ วาณิชกมลนันท์(2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสยามกลาสอินดัสทรี จำกัด โรงงานอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามรายด้านทั้ง 15 ด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมในระดับมากที่สุดโดยส่วนใหญ่ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Locke (1976 อ้างถึงใน นุสรา หนูนช่วย, 2563) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การยอมรับจาก ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพราะเป็นการได้รับความเชื่อถือ การได้รับการยกย่องและความเคารพนับถือแก่ผู้ที่ประสบความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของ ฐิริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี (2561) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจาก ผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชย การแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

2.3 ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูง ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg (1996 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565) กล่าวว่า งานที่มีคุณค่า หมายถึง เป็นงานที่มีคุณค่า งานที่ต้องการความคิดสร้างสรรค์ ความคิดริเริ่มที่จะทำสิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทาย เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของสมยศ นาวิการ (2546 อ้างถึงใน ฐิริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี, 2561) ได้ให้ความหมาย ลักษณะของงานที่ท้าทาย หมายถึง ลักษณะงานมีความท้าทาย น่าสนใจเป็นงานที่ต้องใช้ความคิด ความรู้และความสามารถอย่างแท้จริง ตลอดจน

สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จากการปฏิบัติงาน นอกจากนั้น งานดังกล่าวยังเป็นงานที่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของพนักงานโดยตรง

2.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบโดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด มีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องและทันเวลาเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ ถวิล จันทรสว่าง (2545 อ้างถึงใน ปัญญาภา อัครนิบุตร, 2565) กล่าวคือ ความรับผิดชอบ หมายถึง การทำหน้าที่ปฏิบัติตามกฎระเบียบการทำงานตามที่ได้รับมอบหมาย การทำตามที่ได้พูดหรือได้ให้คำมั่นสัญญาไว้และการยอมรับในสิ่งที่ตนเองได้พูดหรือกระทำลงไป ทั้งในด้านที่เป็นผลดีและข้อบกพร่องต่างๆ ทุกครั้ง และยังสอดคล้องกับแนวความคิดของปราณี อยู่ประสิทธิ์ (2547 อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติภารกิจทั้งในส่วนตัวและส่วนรวมให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย ตามหน้าที่ของตน โดยไม่ต้องมีการควบคุมจากผู้อื่น รวมทั้งการยอมรับผลการกระทำนั้น และพยายามปรับปรุงการปฏิบัติภารกิจนั้น ๆ ให้ดีขึ้น

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดให้ความสนใจเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยภาพรวมในระดับมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดมีความเห็นว่า ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Gilmer (1967 อ้างถึงใน กรกนก พรประดิษฐ์, 2562) กล่าวว่า โอกาสความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งการทำงานสูงขึ้น การมีโอกาสดำเนินการจากความสามารถในการทำงานย่อมก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน และสอดคล้องกับแนวความคิดของ Herzberg (1996 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ กุลโชติ, 2565) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีของบุคคล หรือตำแหน่งในสถานที่ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งสูงขึ้น และสอดคล้องกับแนวความคิดของ สมยศ นาวิการ (2546 อ้างถึงใน วัชร แย้มชู, 2563) กล่าวว่า โอกาสในความก้าวหน้า หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในฐานะการได้รับการเลื่อนตำแหน่งในสูงขึ้นด้วยความเป็นธรรม การได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญ รวมถึง การมีโอกาสดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในอนาคต อีกทั้งยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชร แย้มชู (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมากที่สุด อันดับแรกคือด้านความมั่นคง รองลงมาคือด้านสัมพันธภาพต่อเพื่อนร่วมงานด้านความก้าวหน้า

3.ศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการจัดการองค์กร ที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นิยมปพร โชติพันธศาสน์, 2563) ได้ให้ความหมาย การจัดการองค์กร หมายถึง การกำหนด ตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบแบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อนมีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรพงษ์ กลสิกร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใน

การปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทบริติชดัตช์ลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการโดยรวมด้านการวางแผน ด้านการจัดการองค์กร ด้านการสั่งการ ด้านการประสานงานและด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทบริติชดัตช์ลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานครโดยรวม

3.2 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการสั่งการที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) ให้ความหมายการสั่งการ หมายถึง การบังคับบัญชาสั่งการเป็นการจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่อมจ่าเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุมสั่งการดูภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาด ว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วยและผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน

3.3 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผนที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดมองว่าองค์กรมีการวางแผนการปฏิบัติหน้าที่ได้ยืดหยุ่นตามสถานการณ์เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด จึงทำให้การบริหารจัดการองค์กร ด้านการวางแผนที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์ (2563) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการ ด้านการสั่งการ ด้านการวางแผน และด้านการควบคุม มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมาทั้งในด้านปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน และไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Herbert A. Simon, Donald W. Smithburg & Victor A. Thompson (1961 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) ให้ความหมาย การวางแผน หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอในอนาคต ในเรื่องการประชุมข้อเสนอต่างๆ ที่มีให้เลือกและเกี่ยวกับวิธีต่างๆ ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุความสำเร็จข้อเสนออื่นๆ การวางแผนเป็นเรื่องของความคิดที่มีเหตุผลและมีการควบคุมให้ดำเนินด้วย

3.4 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการประสานงานที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุดมองว่ามีการติดต่อประสานงานข้อมูลในการทำงานต่าง ๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานภายในองค์กรได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว จึงทำให้การบริหารจัดการองค์กร ด้านการประสานงานที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol (1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสนต์, 2563) ให้ความหมาย การประสานงาน

หมายถึง ภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจน การปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนาจให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ทุกอย่างหากขาด การประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วน ชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้อง ประสานกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน และยังขัดแย้งกับผลงานวิจัย ของ วัชรพงษ์ กลิกร (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า การบริหารจัดการโดยรวม ด้านการประสานงาน มีความสัมพันธ์กับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง กรุงเทพมหานครโดยรวม

3.5 การบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุมที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงาน อัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงาน อัยการสูงสุดมองว่าองค์กรมีการควบคุมตรวจสอบการทำงานของบุคลากรให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของ หน่วยงานมีการประเมินความคืบหน้าการบริหารจัดการองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเสมอ จึงทำให้ การบริหารจัดการองค์กร ด้านการควบคุมที่ไม่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Henri Fayol, 1841 อ้างถึงใน นัยน์ปพร โชตพันธุ์ศาสน์, (2563) กล่าวว่า การควบคุมในที่นี้ หมายถึง การกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอน การทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช้ทรัพยากร บุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนถึงงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมด ด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด และยังไม่สอดคล้องกับแนวความคิดของ Robbins (1997 อ้างถึงใน ชลิตา ทิพย์มงคล, 2562) กล่าวถึง การควบคุม หมายถึง ขั้นตอนหรือกระบวนการด้านกฎระเบียบ ซึ่งแสดงทิศทางของกิจกรรม ในองค์กรเพื่อชี้แนะการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายและเป็นไปตามมาตรฐาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะให้ส่งเสริม

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และ เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ องค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด ดังนี้

1.การบริหารจัดการองค์กร ได้แก่

1.1 ด้านการวางแผน องค์กรควรวางแผนระบบโครงสร้างการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนให้กับบุคลากรใน องค์กรให้เห็นความก้าวหน้าในสายงานและแจ้งให้บุคลากรทราบโดยทั่วกัน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้กับบุคลากรและทำให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

1.2 ด้านการจัดการองค์กร องค์กรควรมีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการจัด บุคลากรให้เหมาะสมกับงานมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์และ สภาพแวดล้อม เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการสั่งการ ผู้บังคับบัญชาควรมีความสามารถในการเชื่อมโยงงานและบุคลากรเข้าด้วยกันได้และมีการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติงานและดำเนินการตามที่ต้องการได้ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ หากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ มีผลงานทำให้ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงพอใจได้รับคำชม บุคลากรก็จะเกิดความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้และความเข้าใจในงานที่จะคอยสร้างประสิทธิภาพให้แก่องค์กร

1.4 ด้านการประสานงาน องค์กรควรมีการติดต่อประสานงานที่เป็นลำดับ ขั้นตอนที่กำหนดไว้อย่างสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกันได้ตามวัตถุประสงค์ของงานที่กำหนดไว้

1.5 ด้านการควบคุม องค์กรควรมีการกำกับดูแล ตรวจสอบการดำเนินงานความก้าวหน้าในแต่ละส่วนงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย ตามแผนงาน คำสั่ง และหลักการที่วางไว้ หากพบว่าไม่เป็นที่กำหนดไว้จะต้องทำการปรับปรุงแก้ไข และต้องพัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพอยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรเห็นว่าองค์กรไม่ทอดทิ้ง คอยช่วยสนับสนุนบุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่

2.1 ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงานเพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคลากร

2.2 ด้านการยอมรับนับถือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรให้ได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่อง ชมเชย หรือได้รับการแสดงความยินดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

2.3 ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย องค์กรควรให้อิสระในความคิดและวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการทำงานเสมอ

2.4 ด้านความรับผิดชอบ องค์กรควรกำหนดปริมาณงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งและจำนวนบุคลากรภายในองค์กร

2.5 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน องค์กรควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ไปศึกษาดูงานในสถานที่ต่าง ๆ ที่ทางหน่วยงานจัดให้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้กับบุคลากรภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรศึกษาการบริหารจัดการองค์กรในหลายมิติให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อที่จะทำการวิจัยในแง่มุมที่กว้างขวางขึ้นและได้ผลลัพธ์ ที่มีข้อเท็จจริงตามสถานการณ์มากขึ้นและเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ

2.ควรศึกษาการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างและ ทราบแนวปฏิบัติที่เหมาะสม

3.ควรทำการวิจัยปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์กรที่ส่งผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 6 สำนักงานอัยการสูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรกนก พรประดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- จิรนนท์ ชูเกต. (2563). แนวทางการพัฒนาการบริหารงานขององค์กรภาครัฐในการสนับสนุนตลาดประชารัฐ คนไทยยิ้มได้แห่งหนึ่งในจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน แผน ก แบบ ก 2, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จักรวาล สุขไมตรี. (2561). เทคนิคการประสานงานในองค์กร. วารสารวิชาการแพรวา ภาพสีนู้, ปีที่5 (ฉบับที่ 2), 263-275. ค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567, จาก http://praewa.ksu.ac.th/new2017/file/20180704_7106484980.pdf
- นัยนัพร โชตพันธุ์. (2563). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี นครราชสีมา. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุสรรา หนูช่วย. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภูริภัทร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษากองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรพงษ์ กลิกร. (2562). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัทรับติดตั้งลิฟต์ เขตวังทองหลาง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วัชรระ แยมชู. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิกิพีเดีย. (2567). สำนักงานอัยการสูงสุด (ประเทศไทย). สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2567, จาก https://th.wikipedia.org/สำนักงานอัยการสูงสุด_ประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (2562). ความมุ่งหมายและคำอธิบายประกอบรายการของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สร้อยศรี เตชะจิรสิน. (2564). การบริหารการจัดการองค์การในยุคโควิด-19 ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารจัดการองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภารัตน์ กุลโชติ. (2565). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อดุลย์ กองสัมพันธ์. (2557). การบริหารจัดการที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.