

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารจัดการเป็นสิ่งที่สำคัญสำหรับทุกองค์กร ปัจจัยการบริหารซึ่งประกอบไปด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) และวิธีการ (Management) นั้น คน หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะสร้างสรรค์งานให้เจริญก้าวหน้า การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ผู้บริหารต้องแน่ใจว่าพนักงานทุกคนในองค์กรจะต้องปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าพนักงานปฏิบัติงานอย่างไม่เต็มที่ไร้ประสิทธิภาพในการทำงาน หรือไม่มีความแน่นอนแล้ว ก็ย่อมส่งผลกระทบต่อผลิตภาพ (Productivity) ซึ่งจะทำให้เกิดความล่าช้า และมีผลกระทบต่อความสำเร็จของงานการแก้ไขปัญหาดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้นผู้บริหารต้องดำเนินการแก้ไขปัญหา เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานจะปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ สม่าเสมอ และไว้วางใจได้ ประการที่สำคัญผู้บริหารจะต้องตระหนักอยู่ตลอดเวลาว่า พนักงานแต่ละคนมีศักยภาพและมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจที่ดีได้ และสามารถดำเนินงานทุกอย่างให้เป็นไปได้ด้วยความราบรื่น ถ้าหากผู้บริหารคอยแต่ตรวจสอบ ควบคุมแม้กระทั่งรายละเอียดเล็ก ๆ น้อย ๆ คอยชี้แนะในเรื่องซ้ำๆ จะส่งผลให้ผลิตภาพและคุณภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ช่องว่างระหว่างพนักงานที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดี กับพนักงานที่สมัครใจและเต็มใจปฏิบัติงานให้ได้ดี ก็คือ การจูงใจนั่นเอง ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการจูงใจ เพื่อให้พนักงานใช้ความสามารถและเต็มใจที่จะดำเนินงาน ซึ่งพนักงานที่ปฏิบัติงานภายใต้ภาวะที่มีกำไร โน้มหน้าใจ การจูงใจที่ดี จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพมากกว่าพนักงานที่ถูกปล่อยให้ปฏิบัติงานโดยขาดการจูงใจ ซึ่งจะกลายเป็นข้อจำกัดอันนำไปสู่การหมดกำลังใจในการทำงานในท้ายที่สุด การจูงใจนับว่าเป็นหลักปฏิบัติที่สำคัญอย่างหนึ่งในทักษะการบริหาร และเมื่อสามารถปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ทั้งผู้บริหารองค์กรและพนักงานก็จะยิ่งก้าวไปสู่สัมฤทธิ์ผลได้มาก ซึ่งจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553 : 1)

ในส่วนของการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับว่าการทำงานในองค์กรต่าง ๆ นั้นบุคลากรในองค์กรจะต้องมีใจรักงานที่ตนรับผิดชอบในด้านต่าง ๆ หากบุคลากรในหน่วยงานขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้ลดความสนใจในงาน เกิดความถดถอยในการ

ทำงาน ทำให้ผลผลิตตกต่ำ คุณภาพลดลง สถานภาพของหน่วยงานขาดความมั่นคง และเกิดผลร้ายต่าง ๆ เช่น ความไม่รับผิดชอบ ความไม่รักงานและหนึ่งงาน (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2540 ; อ้างถึงใน กนกพร แสงไกร. 2553 : 3)

การที่บุคคลทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีอาจเนื่องจากบุคคลนั้นมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับกันว่ามีความสำคัญมากประการหนึ่งในการทำงานที่จะช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ประหยัดและเกิดประสิทธิภาพเพราะบุคคลนั้นจะปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเวลาในการปฏิบัติงาน และตั้งใจทำงานด้วยความกระตือรือร้น อุทิศหาวิธีที่จะทำให้ผลของงานมีประสิทธิภาพ หากบุคคลไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่เลื่อยชาลงได้และจะทำให้ประสิทธิภาพของงานลดน้อยลง ดังนั้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญในการที่จะให้สมาชิกขององค์กรมีความเต็มใจมีความพึงพอใจ พร้อมทั้งมีความตั้งใจที่จะทุ่มเทในการปฏิบัติงานเพื่อความสำเร็จและความก้าวหน้าขององค์กร ทั้งนี้เพราะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคนในองค์กร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าพนักงานจะมีกำลังใจในการปฏิบัติงานก็ต่อเมื่อพนักงานมีปัจจัยเป็นเครื่องจูงใจในการทำงานนั้น ๆ และพนักงานจะใช้ความสามารถที่จะทำงานอันนั้นได้สำเร็จ โดยเชื่อว่าตนจะได้รับรางวัลตอบแทน และอีกประการหนึ่งก็คือแรงจูงใจเป็นเครื่องช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย กระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานด้วยความขยันกระตือรือร้นทั้งยังอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญา โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบควบคู่กันไปด้วย และในการทำงานใด ๆ จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น นอกจากองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความสามารถหรือมีทักษะที่ดีแล้ว บุคลากรที่อยู่ในองค์กรนั้นจะต้องได้รับการกระตุ้นอย่างถูกวิธี ในลักษณะที่กระตุ้นให้เขาพยายามใช้ความสามารถและทักษะที่มีอยู่อย่างเต็มที่ (กนกพร แสงไกร. 2553 : 3)

ในสภาวะปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการ ได้มีแนวทางและมาตรการมาควบคุมการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น ดังนั้นผู้ที่อยู่ภายใต้การควบคุมดูแล และกฎเกณฑ์กำหนด จะต้องมีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด จึงจะสามารถปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์และมีประสิทธิภาพ ตัวอย่าง เช่น ชนธิดา ดิษยบุตร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารเรือ ซึ่งพบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารเรือ กรมวิทยาศาสตร์ทหารเรืออยู่ในระดับปานกลาง ผู้บังคับบัญชาต้องเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มากขึ้น (อ้อมอารีย์ ยี่วาศรี. 2552 : 2)

ในปัจจุบัน โดยภาพรวมแล้วองค์กรในกระบวนการยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในลักษณะที่ไม่ส่งเสริมซึ่งกันและกันเท่าที่ควร เนื่องจากยังไม่มีกลไกในการถ่วงดุลระหว่างพนักงานอัยการกับบุคลากรขององค์กรอื่น กล่าวคือ การจัดสรรงบประมาณและอัตรากำลังที่ไม่เหมาะสม การให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งที่เหลื่อมล้ำกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันงานของพนักงานอัยการมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น คดีมีความสลับซับซ้อนและชอนเร้นยิ่งขึ้น แต่พนักงานอัยการผู้ปฏิบัติงานยังมีจำนวนเท่าเดิม อันเป็นเหตุทำให้ขวัญกำลังใจและแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานอัยการได้รับผลกระทบไปด้วย ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง การดำเนินคดีมีความล่าช้ามีคดีค้างจำนวนมากขึ้นทุกปี (เอี่ยมพร บั้วสรวง. 2551 : 4-5)

ด้วยภาระหน้าที่ของสำนักงานอัยการที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิ เสรีภาพของประชาชน อีกทั้งมีบทบาทหน้าที่ในการคงความยุติธรรมให้กับสังคม จำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานอัยการจะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเสียสละยุติธรรม มีความเป็นกลาง เป็นต้น ขณะเดียวกันในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง พนักงานอัยการจะต้องมีวิสัยทัศน์การทำงานที่กว้างไกล ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ และเพื่อก่อให้เกิดการให้บริการประชาชน ที่มีคุณภาพตามการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และแผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบราชการไทย ที่ต้องการให้องค์กรภาครัฐทุกหน่วยงาน มีระบบการบริหารงานที่เอื้อต่อการให้บริการแก่ประชาชน อีกทั้งเพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น (เอี่ยมพร บั้วสรวง. 2551 : 5)

สำนักงานอัยการเป็นองค์กรที่ทำงานด้านกฎหมายมีภาระหน้าที่รับผิดชอบการบริหารงานและปฏิบัติงานในอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอัยการสูงสุดภายในเขตท้องที่ ทั้งนี้ ตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและคำสั่งของสำนักงานอัยการสูงสุด ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมายจึงจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีแรงงูใจที่มุ่งทำงานเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีความกระตือรือร้นที่จะพยายามทำงานให้ได้ผลดีเยี่ยม พยายามที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆด้วยตนเองไม่ว่าจะทำกิจกรรมอะไรคือมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะเอาชนะอุปสรรคทั้งปวงทำงานด้วยความพิถีพิถันละเอียดรอบคอบ เนื่องจากลักษณะงานของพนักงานอัยการต้องยึดถือกฎหมายเป็นหลัก สามารถใช้ดุลยพินิจได้อย่างกว้างขวางตามที่ตนเองเห็นสมควรรวมถึงต้องใช้เวลาความคิดริเริ่มดำเนินการที่มีความเสี่ยงเข้ามาเกี่ยวข้อง แม้การทำงานต้องอิงอยู่กับหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด ก็ตามซึ่งต้องใช้กฎหมายให้เกิดความเป็นธรรม ยุติธรรม โปร่งใสและสุจริต ดังคดีพจน์

ของอัยการสูงสุด นายจุลสิงห์ วสันตสิงห์ ที่ว่า “เที่ยงธรรมเป็นกลาง สรรค์สร้างสามัคคี โปร่งใสในหน้าที่ ถักดีต่อแผ่นดิน” (จุลสิงห์ วสันตสิงห์, 2552 : 1)

สำนักงานอัยการภาค 4 มีสถานที่ตั้งอยู่ที่จังหวัดขอนแก่น และมีเขตท้องที่ในจังหวัด กาฬสินธุ์ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดนครพนม จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดมหาสารคาม จังหวัด มุกดาหาร จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดเลย จังหวัดสกลนคร จังหวัดหนองคาย จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดอุดรธานี (ประกาศคณะกรรมการอัยการ, 2554 : 10) มีอำนาจหน้าที่ในการอำนวย ความยุติธรรม พิจารณารวบรวมอรรถคดีและวินิจฉัยสั่งคดีทั้งปวง ดำเนินคดีอาญาทางศาล รักษา ผลประโยชน์ของรัฐ โดยการให้คำปรึกษาในด้านกฎหมายแก่ส่วนราชการ หน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐ ดำเนินอรรถคดีแทนรัฐบาล หน่วยงานของรัฐและนิติบุคคลที่ตั้งขึ้น โดยพระราชบัญญัติ หรือพระราชกฤษฎีกาในฐานะทนายแผ่นดิน ด้านคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของประชาชน โดย ให้การคุ้มครองสิทธิ และช่วยเหลือทางกฎหมายแก่ประชาชน และหน้าที่อื่น ๆ ตามที่กฎหมาย บัญญัติไว้ เช่น มีอำนาจฟ้องผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เป็นผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง และยื่น คำร้องให้ศาลรัฐธรรมนูญวินิจฉัยสั่งการให้บุคคลหรือพรรคการเมืองใดเลิกการกระทำเพื่อ สัมล้างการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข เป็นต้น จะเห็น ได้ว่าภารกิจดังกล่าวของพนักงานอัยการถือเป็นงานที่หนักอย่างยิ่ง ที่จะต้องปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดีตามอำนาจหน้าที่ ด้วยความรวดเร็วตามระยะเวลาที่กฎหมายกำหนดเอาไว้ รอบคอบ โปร่งใสและสามารถที่จะให้ ผู้มีส่วนได้เสียตรวจสอบได้ ถือได้ว่าภาระหน้าที่ดังกล่าว เป็นการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะ “ทนายแผ่นดิน” ซึ่งนับเป็นบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการอำนวย ความยุติธรรมทางอาญา เนื่องจาก เป็นตัวเชื่อมระหว่างการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน และศาล พนักงานอัยการเปรียบเสมือนผู้คุมยุทธศาสตร์ในทางคดี เพราะคดีทั้งหมดจะต้องผ่าน มาจากพนักงานอัยการ ฉะนั้นการอำนวยความยุติธรรมทางอาญาโดยพนักงานอัยการจึงมี ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะมีผลต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ต้องหา จำเลย หรือผู้เสียหาย หรือพยานในคดี (เอี่ยมพร บัวสรวง, 2551 : 4)

สำหรับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งทั้งสองจังหวัดอาจถือได้ว่ามีบริบทในการปฏิบัติงานใกล้เคียงกัน ที่สุด เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีพื้นที่ติดติดกัน ระยะทางระหว่างจังหวัดใกล้เคียงกันกว่าจังหวัดอื่น ๆ ลักษณะ ทางภูมิศาสตร์ วิถีชีวิตของประชาชน อาชีพ ความเชื่อ ค่านิยม ตลอดจนศิลปวัฒนธรรม ประเพณีคล้ายคลึงกัน ลักษณะแห่งคดีต่าง ๆ คล้ายคลึงกัน ปริมาณของคดีความมีจำนวน ใกล้เคียงกัน และจำนวนบุคลากรฝ่ายอัยการก็มีเท่ากัน ผู้วิจัยเป็นบุคลากรฝ่ายอัยการมานานกว่า ๒๐ ปี ได้สัมผัสรับรู้การทำงานของบุคลากรฝ่ายอัยการมา โดยตลอด รวมทั้งทราบถึงสภาวะ

ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการมาพอสมควรจากการร่วมปฏิบัติงาน การพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง จนเกิดความเชื่อว่า แรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานน่าจะเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่สุด ที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุ ผลสำเร็จ ได้ผลงานทั้งปริมาณและคุณภาพ และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การ จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการ ปรับปรุงและเพิ่มพูนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งให้บริการ ประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม หน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาเป็นแนวทางในการตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคามโดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม หน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งสำนักงาน มีระดับแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ตามทฤษฎีสองปัจจัย ของเฮอริชเบอร์กและคณะ คือปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) (Herzberg, Barnard and Synderman 1959 : 113 –115 ; อ้างถึงใน กนกพร แสงไกร. 2553 : 37-39) ดังนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition)
- 1.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ (Advancement)
- 1.1.4 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 1.1.5 ด้านลักษณะของงาน (Work itself)

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย

- 1.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)
- 1.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision)
- 1.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)
- 1.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working condition)
- 1.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล (Salary and Fringe benefit)

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 104 คน (อัยการภาค 4. 2554 : 8-10 และ 19-20) จำแนกเป็น จังหวัดกาฬสินธุ์ 52 คน และจังหวัดมหาสารคาม 52 คน ดังนี้

2.1.1 บุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 38 คน

2.1.2 บุคลากรของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์

จำนวน 14 คน

2.1.3 บุคลากรของสำนักงานอัยการจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 39 คน

2.1.4 บุคลากรของสำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม

จำนวน 13 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 83 คน โดยได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะ (Yamane 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ ระหว่างเดือน เมษายน – กันยายน 2555

4. ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย ได้แก่

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

4.1.1 หน่วยงานต้นสังกัด

4.1.1.1 สำนักงานอัยการจังหวัด

4.1.1.2 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว

4.1.2 ประเภทบุคลากร

4.1.2.1 ข้าราชการอัยการ

4.1.2.2 ข้าราชการธุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ

4.1.2.3 พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ

4.1.3 อายุงาน

4.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

4.1.3.2 5 ปี -10 ปี

4.1.3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป

4.1.4 จังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน

4.1.4.1 จังหวัดกาฬสินธุ์

4.1.4.2 จังหวัดมหาสารคาม

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, Barnard and Synderman 1959 : 113 – 115 ; อ้างถึงใน กนกพร แสงไกร. 2553 : 37-39) ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย

4.2.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน

4.2.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ

4.2.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 4.2.1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 4.2.1.5 ด้านลักษณะงาน
- 4.2.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย
 - 4.2.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร
 - 4.2.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 - 4.2.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 - 4.2.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 - 4.2.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

นิยามศัพท์เฉพาะ

จากการศึกษาเอกสารต่าง ๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนดนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ปัจจัยหรือแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึงปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) **ด้านความดีความชอบของงาน** หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถแก้ไขปัญหาดัง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ ผลการปฏิบัติงานในแต่ละเรื่องมีคุณภาพ และความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงานนั้น

2) **ด้านการยอมรับนับถือ** หมายถึง การยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เสนอในที่ประชุม การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงาน

3) **ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่** หมายถึง งานในหน้าที่ทำให้มีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนของหน่วยงานมีความเป็นธรรม ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่าง ๆ มีความชอบธรรม

4) **ด้านความรับผิดชอบ** หมายถึง ความรับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม ได้รับมอบหมายให้มีอำนาจตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

5) **ด้านลักษณะของงาน** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่ท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่ายงานที่ชัดเจน งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิด โอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่

1.2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่

1) **ด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงานมีความชัดเจน นโยบายและการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สายการบังคับบัญชาที่จัดอย่างถูกต้อง เหมาะสม มีความชัดเจน ของการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

2) **ด้านการปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามีเกียรติคุณ นุ่มนวล เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงาน มีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง

3) **ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง ลักษณะสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปได้อย่างดี เพื่อนร่วมงานมีความจริงจังต่อกัน ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาวางตัวน่าเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเองและเข้าใจผู้อื่น

4) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง หน่วยงานมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติงานเป็นที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีพร้อมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกพร้อมในการปฏิบัติงาน การคมนาคมสะดวก รวดเร็ว

5) **ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล** หมายถึง เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณและความรับผิดชอบ เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ และเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลา

ที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ มีความสะดวกและรวดเร็ว สภาพบ้านพักที่ทางสำนักงานอัยการจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือ จังหวัดมหาสารคามจัดให้มีความมั่นคงและปลอดภัยเหมาะสมแก่การพักอาศัย

2. บุคลากรฝ่ายอัยการ หมายถึง บุคคลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ข้าราชการอัยการ ข้าราชการธุรการ นิติกร ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานจ้างเหมาบริการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 เฉพาะในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่ทำงานประจำในหน่วยงานฝ่ายอัยการ 4 แห่ง ดังนี้

- 2.1 สำนักงานอัยการจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.2 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดกาฬสินธุ์
- 2.3 สำนักงานอัยการจังหวัดมหาสารคาม
- 2.4 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัวจังหวัดมหาสารคาม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ข้อสนเทศที่ได้จากการวิจัย สามารถนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและเพิ่มพูนแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม เพื่อนำไปสู่การให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไป