

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้
Motivation Influencing Personnel Loyalty
In Supreme Prosecutors' Office in the South

ศิวพร แคนยุกต์

บทคัดย่อ

รายงานการค้นคว้าอิสระและบทความวิจัยฉบับนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่แตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ จำนวน 336 คน กรณีทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การสุ่มตามความสะดวก เครื่องมือในการเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้การหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ T-test และแบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีความจงรักภักดีมากกว่าเพศชาย ขณะที่อายุ สถานภาพ รายได้ และอายุงานที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้สูงที่สุด รองลงมาจะเป็นแรงจูงใจด้านความต้องการความสัมพันธ์ และแรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต มีอิทธิพลน้อยที่สุดตามลำดับ

คำสำคัญ : สำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้, บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้, ปัจจัยส่วนบุคคล, แรงจูงใจในการทำงาน, ความจงรักภักดีต่อองค์กร, ความต้องการดำรงชีวิต, ความต้องการความสัมพันธ์, ความต้องการเติบโตก้าวหน้า, ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก, ด้านความรู้สึก, ด้านการรับรู้

ABSTRACT

This independent research report and research paper are intended to study motivation. And loyalty to personnel organizations in the Supreme Prosecutors' Office in the South to compare different allegiance based on personal factors of personnel in the Supreme Prosecutors' Office in the South. And to study the influence of the motivation for loyalty in the South's Supreme Prosecutors' Office. The sampling group was 336 people in the South. The exact population was based on simple sampling, convenient sampling, questionnaire data collection, analysis, and descriptive data. Use frequency, percentage, mean and standard deviation values. Hypothetical tests to compare using T-test and One-Way ANOVA test statistics. If differences are found, they are compared in pairs using LSD analysis methods.

As a result of the hypothesis test, it was found that personnel at the Supreme Prosecutors' Office in the South had different gender personal factors. Women are more loyal to different organizations than men, while age, income and age differences have the highest level of loyalty to the organisation. The second is the desire for relationships and the desire to live, with the least influence, respectively.

Keywords : Supreme Prosecutors' Office in the South, personnel in the Supreme Prosecutors' Office in the South, personal factors, motivation for work, loyalty to the organization, desire to live, need for relationships, desire to grow up; expressive behavior; emotional and cognitive aspects.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากสถานการณ์ที่สำนักงานอัยการสูงสุดกำลังเผชิญอยู่ คือบุคลากรในสังกัดมีการขอย้ายและลาออก มีแนวโน้มที่เพิ่มสูงขึ้นในทุกๆปี (ข้อมูลจากสำนักบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุด ,ปี 2566) ผู้วิจัยเห็นว่าการเสริมสร้างทรัพยากรบุคคล ถ้าสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะเป็นตัวขับเคลื่อนส่งผลนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงควรมองหาแรงจูงใจต่างๆ เพื่อกระตุ้นพฤติกรรมหรือโน้มน้าวสิ่งจูงใจให้บุคลากรในองค์กร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร เพื่อเป็นส่วนสนับสนุนให้องค์กรประสบความสำเร็จและก้าวหน้าต่อไป ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากร

ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ เพื่อป้องกันปัญหาการรั่วไหล เปลี่ยนแปลง โยกย้าย ของบุคลากรในองค์กร และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาส่งเสริมในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรก่อเกิดความรักความผูกพัน มีทัศนคติที่ดีมากกว่าเดิม เพื่อช่วยป้องกันการรั่วไหลของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ไปยังองค์กรอื่น และเพื่อให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นประสบความสำเร็จ ได้อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจและความ จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการ สูงสุดในภาคใต้
2. เพื่อเปรียบเทียบความจงรักภักดีที่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน
2. แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการ สูงสุดในภาคใต้

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจ ERG ของแอลเดอร์ เฟอร์ (Alderfer, 1972) มีตัวแปรต้น ประกอบด้วย 1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2.แรงจูงใจ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้านคือ ความต้องการดำรงชีวิตอยู่ได้ ความต้องการ ความสัมพันธ์ ความต้องการเติบโตก้าวหน้า ส่วนตัวแปรตามนั้นจะเป็นในเรื่องของ ความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์กร ของ Hoy & Ress (1974) ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก ด้านการรับรู้

ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่บุคลากรใน องค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ประกอบไปด้วย 75 หน่วยงาน จากการสำรวจ จำนวนบุคลากรสำนักอัยการสูงสุดในภาคใต้ เมื่อเดือน เมษายน ปี พ.ศ. 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,561 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด, 2566)

แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัย ได้นำทฤษฎีเอ็กซิสต์ (Existence – Relatedness – Growth Theory : ERG Theory) ทฤษฎีความต้องการเชิงลำดับขั้นประยุกต์ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory ซึ่งได้นำทฤษฎีของ Maslow มาปรับและพัฒนาใหม่ เป็นทฤษฎีการดำรงชีพ – สัมพันธภาพ – การงอกงาม มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจและความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ โดยแรงจูงใจตามทฤษฎีนี้ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

1. กลุ่มที่ต้องการอยู่รอด (E-Existence Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อที่จะใช้ชีวิตอยู่ เป็นความต้องการด้านปัจจัย 4 ประกอบด้วย น้ำ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม อากาศ รวมถึงการพักผ่อนและสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งมีความคล้ายกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ในขั้นที่ 1 (ความต้องการทางร่างกายหรือสรีระ) และขั้นที่ 2 (ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย) ของมาสโลว์

2. กลุ่มที่ต้องการด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น (R-Relatedness Needs) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน บุคคลหรือการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นในสังคม อันได้แก่ ความต้องการความรักและความผูกพัน (Love and Belonging Needs) และความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) ในด้านนี้ แอลเดอร์เฟอร์ ได้รวมบางส่วนในขั้นที่ 2 และขั้นที่ 4 ตามทฤษฎีของมาสโลว์ เข้าไว้ด้วย

3. กลุ่มที่ต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า (G-Growth Needs) เป็นความต้องการที่อยากมีความก้าวหน้าในงาน โดยบุคลากรจะ ใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตน เพื่อทำงานให้เต็มความสามารถที่ตนเองมี รวมทั้งต้องการมีโอกาสแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ พัฒนาศักยภาพในตนเอง ซึ่งถ้าเปรียบเทียบกับทฤษฎีของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) และความต้องการรู้จักตนเอง อย่างแท้จริงและพัฒนาตนเองให้สมบูรณ์ (Need for Self- Actualization)

แนวคิดและทฤษฎี เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กร จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูล และจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวกับความจงรักภักดีพบว่า มีนักวิชาการและนักวิจัยหลาย ๆ ท่านได้กล่าวถึงความจงรักภักดีไว้ จากความหมายของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้ ผู้วิจัยสามารถ สรุปได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกรักและเคารพต่อองค์กรของบุคลากรในองค์กรนั้นๆ ซึ่งอาจจะแสดงออกมาด้วยความตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ อุทิศตนต่อองค์กร มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความผูกพัน มีความเชื่อถือเชื่อมั่น รู้สึกภาคภูมิใจและสนับสนุนองค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือสนับสนุนองค์กร และปรารถนาที่

จะอยู่กับองค์กรต่อไปโดยไม่คิดย้ายหรือลาออกจากองค์กร จึงใช้แนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Rees (1974) ที่ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กร คือพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กรมาก แนวโน้มอัตราการลาออกก็จะน้อยลง

ประกอบด้วย ปัจจัย 3 มิติ คือ

1. พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect) คือ ผลจากการที่บุคคลมีความรู้สึกจึงตอบสนองออกมาโดยแสดงเป็นพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อแสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ ถึงแม้ว่าสิ่งที่กระทำไม่สอดคล้องกับทัศนคติในตอนแรก เมื่อกระทำไปแล้วคนเราก็จะทำการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไปในทางที่ดี เพื่อลดความเครียดที่อาจจะเกิดขึ้น ได้แก่ ความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร เกิดการทุ่มเทการทำงานให้องค์กร

2. ความรู้สึก (Affective Aspect) คือ อารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากการประเมินความรู้สึกชอบ ไม่ชอบต่อบุคคล หรือสถานการณ์ เช่น ความรักที่จะทำงานกับองค์กรหรือหัวหน้า ความพึงพอใจผูกพันกับองค์กรหรือหัวหน้า

3. การรับรู้ (Cognitive Aspect) คือ ค่านิยม ความเชื่อมั่นที่บุคคลยึดถือต่อบุคคลหรือสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อสิ่งที่บุคคลรับรู้และกระทำ เช่น มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร มีความเชื่อมั่นและไว้วางใจองค์กรหรือหัวหน้า ความรู้สึกโดยตรงว่ามีความจงรักภักดีต่อองค์กรหรือต่อหัวหน้า

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้การวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ ประกอบไปด้วย 75 หน่วยงาน จากการสำรวจจำนวนบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ เมื่อเดือน เมษายน ปี พ.ศ.2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 1,561 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด ,2566)

2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร Yamane (1973) ณ ระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน $\pm 5\%$

จากการคำนวณพบว่า ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95 % ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมที่ต้องเก็บข้อมูล คือ 318.41 ตัวอย่าง เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษาในครั้งนี้ เพิ่มขึ้นอีก 5 % รวมทั้งสิ้นเป็น 336 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แรงจูงใจ และความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4) ระดับการศึกษา (5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) ตำแหน่งงาน (7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ ประกอบด้วยความต้องการ 3 ด้านคือ (1) ความต้องการดำรงชีวิต (2) ความต้องการความสัมพันธ์ (3) ความต้องการเติบโตก้าวหน้า ซึ่งข้อคำถามมีเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งตามระดับความเห็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ มีทั้งหมด 3 ด้าน คือ (1) ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก (2) ด้านความรู้สึก (3) ด้านการรับรู้ โดยใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert เช่นเดียวกับส่วนที่ 2 ซึ่งข้อคำถามมีเกณฑ์ให้คะแนนแบ่งตามระดับความเห็น 5 ระดับ

2. ในการเก็บตัวอย่าง ทำการสุ่มตามสะดวก (Simple Random) โดยผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน Google Form และจัดส่งแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ตรงตามคุณสมบัติที่กำหนดไว้ นั่นคือ บุคลากรในองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ โดยจัดส่งแบบสอบถามออนไลน์มี Link และ QR Code ผ่านช่องทาง Line, Messenger ในพื้นที่ 48 หน่วยงาน จำนวนหน่วยงานละ 7 คน

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

จากการศึกษาผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับแรงจูงใจตามทฤษฎี ERG พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ มีผลการศึกษา มีแรงจูงใจมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน

1.1 ด้านความต้องการดำรงชีวิต

ด้านความต้องการดำรงชีวิต นั้น เป็นด้านที่บุคลากรในองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ประเมินว่าเป็นด้านที่มีแรงจูงใจมากที่สุด กล่าวคือ บุคลากรในองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุด ในภาคใต้ ได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ค่อนข้างสูงและ

หลากหลายกว่า เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นๆ เช่นองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุดมีการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง ให้กับบุคลากรทุกระดับการปฏิบัติงานตามระเบียบคณะกรรมการอัยการ ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ นันทนา จงดี กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ผู้บริหารควรเล็งเห็นในเรื่องของสวัสดิการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยการให้เงินรางวัลในการทำงาน ค่าตอบแทนพิเศษ เพื่อให้พนักงานสามารถอยู่รอดได้ตามสถานการณ์ปัจจุบัน

1.2 ด้านความต้องการความสัมพันธ์

บุคลากรในองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ได้ให้ความคิดเห็นว่าการต้องการความสัมพันธ์มีแรงจูงใจมากที่สุดด้วยเช่นกันกับ ด้านความต้องการดำรงชีวิต เนื่องจากบุคลากรในองค์กรนอกจากจะต้องการการดำรงชีวิตแล้ว ยังต้องการความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อการทำงานร่วมกันมีความเข้าใจอันดีต่อกัน และมีความสงบสุขราบรื่น ลดความขัดแย้ง มีการยอมรับความคิดเห็น และให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ธนพร การชงัด (2565) ที่ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ มากที่สุด โดยบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันและมีความเข้าใจอันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมี ความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือเมื่อต้องการด้วยความเต็มใจ

1.3 ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า

แม้ว่าแรงจูงใจในด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า จะมีความคิดเห็นว่ามีแรงจูงใจมากที่สุด เช่นเดียวกับด้านความต้องการดำรงชีวิต และด้านความต้องการความสัมพันธ์นั้น แต่เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวม น้อยที่สุด ซึ่งอาจจะมีผลมาจากข้อจำกัดในระบบของความก้าวหน้าในสายอาชีพ ว่าในแต่ละตำแหน่ง แต่ละสายงาน จะเติบโตก้าวหน้าถึงระดับใด และมีความยากง่ายแตกต่างกันไป เช่น ในระดับสายงานตุลาการ ตำแหน่งนิติกร กรอบอัตรากำลัง ของสำนักงานอัยการสูงสุดประจำจังหวัด สามารถมีอัตราความก้าวหน้าได้สูงสุดในระดับชำนาญการพิเศษเพียงเท่านั้น ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ นันทพร ชวนชอบ (2560) พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านโอกาสความก้าวหน้า มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ

จากที่กล่าวมาข้างต้น จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจของบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ตามทฤษฎี ERG โดยรวมมีแรงจูงใจมากที่สุด ทั้งในด้านความต้องการดำรงชีวิต ด้านความต้องการความสัมพันธ์ และด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า

2. ผลการศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Ress (1974) พบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรโดยรวมในระดับมากที่สุด สืบเนื่องมาจากบุคลากร มีแรงจูงใจต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรในระดับที่มากที่สุด และเนื่องมาจากบุคลากรในองค์กรมีความ จงรักภักดี มีทัศนคติต่อองค์กรที่ดี มีความเชื่อมั่นที่ดีต่อองค์กร เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคลากรที่บ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานอัยการสูงสุด (2550) ที่ได้ระบุไว้ในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด หมวด 5 จริยธรรมข้าราชการ บุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ มีทัศนคติที่ดี และมีความจงรักภักดีต่อองค์กร จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ ทั้งนี้หากผู้ใดไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมข้อใดข้อหนึ่งให้ถือว่าข้าราชการฝ่ายอัยการผู้นั้นประพฤติผิดวินัย ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีของ Hoy and Ress (1974) ที่กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบของความจงรักภักดี ประกอบด้วยปัจจัย 3 มิติ คือ

2.1 พฤติกรรมที่แสดงออก (Behavioral Aspect)

บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ได้ประเมินความจงรักภักดีในด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ว่ามีบุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด ซึ่งเท่ากับด้านการรับรู้ และมากกว่าด้านความรู้สึก คาดว่าเนื่องจากเมื่อบุคลากรแสดงพฤติกรรมตอบสนองออกมาอย่างใดอย่างหนึ่งแล้ว บุคคลนั้นจะมีทัศนคติในเชิงบวกต่อสิ่งที่ตนเองได้กระทำ เกิดความทุ่มเทการทำงานในองค์กร ส่งผลไปถึงความไม่อยากย้ายไปจากองค์กร เช่น สำนักงานอัยการสูงสุดได้รับรางวัลผู้ปิดทองหลังพระประจำปี 2565 (ประกาศผลในปี 2566) (ข้อมูลจากข่าวสารและกิจกรรมสำนักสารนิเทศและประชาชนสัมพันธ์ สำนักงานอัยการสูงสุด, 27 กุมภาพันธ์ 2566) ประเภทหน่วยงาน/องค์กร จากสมาคมนักข่าวอาชญากรรมแห่งประเทศไทย เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีผลการประเมินบุคลากรในองค์กรที่ดำรงความยุติธรรมให้กับสังคม และยังให้ความรู้ด้านกฎหมาย เป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง จึงได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุดมีความมุ่งมั่นทำงานเพื่อสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลแสดงให้เห็นได้ว่าบุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออก ในการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ถือเป็นประโยชน์ของหน่วยงานเป็นสำคัญ และส่งผลให้เป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560) ที่พบว่า การที่บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กร มีขวัญกำลังใจในการทำงานและมีความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลทำให้สามารถดึงเอาความรู้ความสามารถที่ได้ฝึกฝนนำมาพัฒนางานสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร มีความทุ่มเทความพยายามเพื่อทำประโยชน์ให้กับองค์กร รวมทั้งมีความปรารถนาที่จะรักษาการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้ บุคลากรที่มีความจงรักภักดี

ต่อองค์กร มีความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ภูมิใจและสนับสนุนองค์กร
ตระหนักถึงด้านดีขององค์กรมีความเชื่อถือว่าไว้วางใจและพร้อมที่จะช่วยเหลือองค์กร มีความ
รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ด้านความรู้สึก (Affective Aspect)

บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ได้ประเมินความจงรักภักดีต่อองค์กรในด้าน
ความรู้สึกมากที่สุด แต่น้อยกว่าด้านพฤติกรรมที่แสดงออก และด้านความรู้ โดย ความจงรักภักดี
ด้านความรู้สึก เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากความรู้สึกชอบไม่ชอบต่อบุคคลหรือสถานการณ์
โดยบุคลากรในองค์กรรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีความสุขที่ได้ทำงานในองค์กรมากที่สุด
รองลงมาคือรู้สึกภาคภูมิใจเป็นอย่างยิ่งที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าเป็นบุคลากรขององค์กร
และรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจนไม่คิดที่จะย้ายไปองค์กรอื่น และบุคลากรมีขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานในหน่วยงานและรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี
ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560) ที่พบว่า ความจงรักภักดี
ต่อองค์กรของบุคลากรด้านความรู้สึก ส่งผลให้บุคลากรมีความภูมิใจที่จะบอกกับคนทั่วไปว่าตน
เป็นบุคลากรขององค์กร รู้สึกอย่างเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนั้น ตระหนักว่าตนเองมีความสำคัญ
ต่อองค์กรอยู่เสมอ

2.3 ด้านการรับรู้ (Cognitive Aspect)

บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ได้ประเมินความจงรักภักดี
ต่อองค์กรในด้านการรับรู้ พบว่าด้านการรับรู้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากที่สุด
เมื่อพิจารณาในรายชื่อของด้านนี้พบว่า บุคลากรมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในการตัดสินใจของ
ผู้บังคับบัญชาในการบริหารงานของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นไว้ว่า
การถ่ายทอดนโยบาย การบอกต่อนโยบาย จากผู้บริหารสื่อสารไปยังบุคลากรในองค์กรในเรื่อง
ของการบริหารงาน หรือแนวทางการปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร
มากที่สุด ซึ่งเป็นองค์ประกอบของแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการความสำเร็จและ
ด้านความต้องการความผูกพัน ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ
ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560) ที่พบว่า ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรด้านการรับรู้
บุคลากรมีความเชื่อมั่นในผู้บังคับบัญชา แม้คนอื่นจะมีปฏิกริยาต่อการตัดสินใจ
ของผู้บังคับบัญชาในระดับมากที่สุดเช่นกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากร
ในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน พบว่า
เพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ มีความ
จงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน โดยพบว่าเพศหญิงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมากกว่าเพศ
ชาย อาจจะเนื่องมาจากบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามเพศหญิง และเป็นข้าราชการตุลาการ
เป็นบุคลากรที่ส่วนใหญ่มีโอกาสในการปฏิบัติงานหน้าที่หลัก หรือการเข้าร่วมโครงการกิจกรรม

ต่างๆขององค์กร และโดยสามัญสำนึกของเพศหญิงแล้วมีความละเอียดอ่อน มีความอดทน รับมือกับความกดดัน ในการทำงานได้มากกว่าเพศชาย การวิจัยในครั้งนี้พบว่าเพศหญิงมีความ จงรักภักดีแตกต่างกันกับเพศชาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่พบว่า บุคลากรทางด้าน เพศที่ต่างกันมีความจงรักภักดีในด้านการรับรู้ แตกต่างกัน และ พบว่ากลุ่มระดับการศึกษายังสูง ยิ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กรมาก คาดว่าอาจจะเป็นผลมาจาก ยิ่งระดับการศึกษายังสูง แรงจูงใจในเรื่องของค่าตอบแทนบางประเภทที่บุคลากรในองค์กร ได้รับเช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ที่พิจารณาการให้ผลตอบแทนโดยพิจารณาจากระดับการศึกษา เป็นตัวประกอบหลัก เช่น ระดับปริญญาตรี ได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราเดือนละ 8,000 บาท ปริญญาโทได้รับค่าตอบแทนพิเศษในอัตราเดือนละ 10,000 บาท จึงเป็นแรงจูงใจที่ส่งผล ให้กลุ่มระดับการศึกษายังสูง ยิ่งเกิดความจงรักภักดีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทพร ชวนชอบ (2560) ที่พบว่าเพศ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกัน ขณะที่อายุ สถานภาพ เงินเดือน และระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน (อายุงาน) ที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน และสำหรับกลุ่ม ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจำเหมายบริการ มีแนวโน้มความจงรักภักดีต่อองค์กร มากกว่ากลุ่มอื่นๆ โดยคาดว่ากลุ่มคนกลุ่มนี้เป็นกลุ่มคนที่มีทางเลือกในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และหาความมั่นคงในตำแหน่งงานและมีโอกาสในการเปลี่ยนงานหรือการลาออกจากงานได้น้อย กว่า กลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอื่นๆ ส่งผลให้บุคลากรกลุ่มตำแหน่งที่ปฏิบัติงานจำเหมายบริการ มีแนวโน้มความจงรักภักดีต่อสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ มากกว่ากลุ่มอื่นๆ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อ องค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยใน แต่ละด้านเป็นแรงจูงใจที่อิทธิพล ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการ สูงสุดในภาคใต้ดังต่อไปนี้

ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความ จงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งคาดว่า เป็นผลมาจาก เมื่อองค์กรสามารถบริหารจัดการให้บุคลากรในองค์กรได้รับโอกาส ต่างๆทั้งด้านการฝึกอบรม และด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ รวมไปถึง การได้รับโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่งและรับค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่ตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรได้มากที่สุด จึงส่งผลให้เป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดี ของบุคลากรได้เป็นอย่างดีตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Maslow การตอบสนอง ความต้องการของมนุษย์ทั้ง 5 ชั้นคือ ด้านกายภาพ ด้านความต้องการความปลอดภัย ด้านความต้องการทางสังคม และด้านความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง และสอดคล้องกับงานวิจัย ของ Elizabeth M. Ineson (2013) ที่พบว่า การต้องการความเติบโตก้าวหน้า และความพึง

พอใจส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีของพนักงานมากกว่าผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ด้านความต้องการความสัมพันธ์

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านความสัมพันธ์ มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ซึ่งคาดว่าเมื่อบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีกันทั้งความสัมพันธ์ในระดับเพื่อนร่วมงาน หรือระดับผู้บังคับบัญชา มีการเปิดโอกาสให้ร่วมกันแสดงความคิดเห็น และรับฟังความคิดเห็น ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ช่วยกันแก้ไขปัญหาในการทำงาน ก่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นสังคมการทำงาน และสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์การทำงานที่น่าอยู่ ส่งผลให้เป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีความจงรักภักดีผูกพันกับองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ที่พบว่าบุคลากรที่ได้รับการยอมรับและเชื่อถือในความรูความสามารถจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรนั้น เพื่อเกิดจากความต้องการถูกกระตุ้นหรือผลักดันให้แสดง พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ เพื่อให้ได้รับการตอบสนองความสัมพันธ์ที่ดีเกิดขึ้น และก่อให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กรเกิดขึ้นได้

ด้านความต้องการดำรงชีวิต

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจ ด้านความต้องการดำรงชีวิต ไม่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ซึ่งคาดว่าอาจจะเนื่องมาจากความต้องการดำรงชีวิต ถูกบุคลากรคาดหวังมีอิทธิพลมาก่อนที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนี้แล้ว ว่าจะได้รับค่าตอบแทนในอัตราเท่าไร และจะได้รับค่าตอบแทนอะไรบ้าง และเมื่อได้เข้ามาอยู่ในองค์กรนี้แล้ว จึงกลายเป็นสิ่งพื้นฐานในการดำรงชีวิตขององค์กรนี้ จึงไม่ได้เป็นแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าด้านความต้องการดำรงชีวิต เป็นเพียงแรงจูงใจให้เกิดความอยากเข้ามาทำงานกับองค์กรเพียงเท่านั้น แต่เมื่อได้เข้ามาทำงานเป็นบุคลากรขององค์กรแล้ว แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต ไม่ได้มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากการค้นคว้าศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้นั้น เป็นประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ ตลอดจนการนำไปค้นคว้าเพิ่มเติม โดยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. จากการศึกษาวิจัยพบว่า แม้แรงจูงใจของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด แต่แรงจูงใจด้านความต้องการดำรงชีวิต มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด โดยเฉพาะในส่วนของหน่วยงานมีวัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อความต้องการในการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรมีสำรวจความต้องการใช้วัตถุประสงค์และสิ่งอำนวยความสะดวกของบุคลากรในองค์กรที่จำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับองค์กรภายใต้กรอบแนวทางการความต้องการของบุคลากรที่เป็นไปอย่างคุ้มค่า และประหยัด เป็นประโยชน์ต่อทางองค์กรด้วยเช่นกัน

2. จากการศึกษาวิจัยพบว่า แม้ความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ด้านความรู้สึกเป็นด้านที่บุคลากรมีความคิดเห็นที่แสดงออก น้อยที่สุด ดังนั้น องค์กร ควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรได้รับรู้ และสัมผัสได้ถึงความรักความเอาใจใส่การรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะ ความต้องการในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในองค์กร

3. จากการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความจงรักภักดีต่อองค์กรที่แตกต่างกันนั้น โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษายังสูง ยิ่งมีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นเพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีการศึกษาในระดับต่างๆ มีความจงรักภักดีต่อองค์กรนั้นเพื่อประโยชน์ขององค์กรเอง องค์กรควรมีการให้การสนับสนุนบุคลากรทุกประเภท ได้มีโอกาสอบรมเพิ่มพูนศักยภาพความเชี่ยวชาญในงานอาชีพการปฏิบัติงานทั้งในและนอกหน่วยงาน

4. จากการศึกษาวิจัยพบว่า แรงจูงใจของบุคลากร ด้านความต้องการเติบโตก้าวหน้า มีอิทธิพลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากรในสำนักงานอัยการสูงสุดในภาคใต้สูงที่สุด ซึ่งแสดงให้เห็นได้ว่า การที่องค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเติบโตก้าวหน้าส่งผลให้เป็นแรงจูงใจต่อบุคลากรให้มีความจงรักภักดีต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรควรมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการส่งเสริมด้านความก้าวหน้าของบุคลากรในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรยิ่งๆขึ้นไป ส่งผลให้บุคลากรมีความพยายามเป็นบุคลากรที่ดี สนับสนุนองค์กร ปกป้ององค์กรไม่ให้มีชื่อเสียงในด้านลบ และมีความปรารถนาที่จะคงอยู่กับองค์กร มีความจงรักภักดีต่อองค์กร

เอกสารอ้างอิง

นันทพร ชวนชอบ (2560). ปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรมีความจงรักภักดีกับองค์กรอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.

นันทนา จงดี (2560). แรงจูงใจตามทฤษฎี ERG และความผูกพันองค์กรของพนักงานที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทผลิตรถเด็กเล่นแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี.

ปิติวัตติ์ ปิติพรภูวพัฒน์ (2560). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีของ พนักงานในเครือบริษัท ไทยรัฐออนไลน์และไทยรัฐทีวี.

- เดชพงศ์ โปธิสุวรรณ (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในองค์กร ภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล.
- ธนพร การชงัด (2565). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร ของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Elizabeth M. Ineson (2013). ความจงรักภักดีของพนักงาน ในโรงแรมของประเทศอังกฤษ โดยเน้นที่ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจของพนักงานในโรงแรม อังกฤษและความจงรักภักดีของพนักงานต่อองค์กร