

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

Satisfaction in the performance of administrative officials Office of the Attorney General

จุฬาลักษณ์ โชติรัตน์

Chulalak Chotirat

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณโดยมีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน จำนวน 302 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่มตัวอย่าง (Independent t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of variance : ANOVA) และการทดสอบค่าความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพบว่า ข้าราชการตุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตุรการมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่มีความผิดหวังที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จึงทำให้ข้าราชการตุรการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ ของตุรการ

¹ นักศึกษาปริญญาโทหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research article is a quantitative research with the objectives of 1) to study factors affecting job satisfaction of administrative officials. Office of the Attorney General 2) to compare the level of factors affecting job satisfaction of administrative officials. The Office of the Attorney General classified by gender, age, education level, position and work experience of 302 people. Statistics used in data analysis were frequency distribution, percentage, mean, standard deviation. Independent t-test, analysis of variance (ANOVA), and LSD method for pairwise differences were analyzed.

The results showed that 1) personal factors were different genders had no difference in job satisfaction. Personal factors such as age, education level, position and working experience had different job satisfaction. 2) Factors affecting job satisfaction of administrative officials. Office of the Attorney General Responsibility aspect of success in work aspect of acceptance in terms of advancement in the job position Policy and Administration governance relations with colleagues and supervisors, and salaries and benefits Overall, it was at a high level in all aspects. Office of the Attorney General The overall satisfaction was at a high level. Administrative officials are happy to work in the Office of the Attorney General. There are no disappointments working in the Office of the Attorney General. As a result, the administrative officials perform their duties as expected.

Keywords : Satisfaction, Administrative

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อัยการมีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมในสังคมและรักษาผลประโยชน์ของรัฐ ทางด้านคดีอาญามีฐานะเป็นโจทก์แทนแผ่นดินมีอำนาจและหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นในด้านคดีแพ่ง สถิติการรับสำนวนของสำนักงานอัยการสูงสุดเดือนตุลาคม 2565 มีจำนวนสำนวนที่รับใหม่จำนวน 77,873 สำนวน โดยดำเนินการแล้วเสร็จ 68,514 สำนวน คิดเป็น 88% สำนวนดังกล่าวนี้จะเป็นสำนวนในคดีแพ่ง คดีปกครอง และคดีอาญา พนักงานอัยการและตุลาการนั้นต้องพบปะกับประชาชนที่มารับบริการโดยตรง ต้องมีความซื่อสัตย์ตรงไปตรงมา ปฏิบัติงานตรงตามตัวบทกฎหมายทุกประการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคลากรเกิดความเต็มใจมุ่งมั่น ที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ลดปัญหาการขาดงาน

การลางาน การมาทำงานสาย และที่สำคัญลดการทุจริตคอร์รัปชันของบุคลากรได้ ปัญหาการคอร์รัปชันเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน เช่นการเรียกรับเงิน การเล่นพรรคเล่นพวกต่างๆ ปัญหาดังกล่าวนี้จะส่งผลกระทบต่อองค์กรและประเทศชาติอย่างมากจึงควรป้องกันมิให้เกิดขึ้น

จากความสำคัญของปัญหา ทำให้ผู้วิจัยมีความประสงค์ในการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการในสำนักงาน และมีผลมากน้อยเพียงไร เพื่อผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องจะได้นำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในองค์กรให้เกิดความพึงพอใจในงานอันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่ง และด้านประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามแนวทฤษฎีความพึงพอใจต่องานของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg Theory) ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีประชากร คือข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 372 คน

2. ขอบเขตด้านตัวแปร ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ระดับการศึกษา 4) ตำแหน่งงาน 5) ประสบการณ์ในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Theory)

Herzberg Mausner & Snyderman (1959) ให้ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในงานแบ่งเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องของงานโดยตรง มี 6 ประการ คือ

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) เป็นการทำงานที่ลูกจ้าง พนักงาน หรือแม้กระทั่งข้าราชการ ปฏิบัติงานตามความสามารถ ตามกำลังสติปัญญาอย่างมีอิสระ จนประสบผลสำเร็จ จนทำให้เกิดความภาคภูมิใจ ปลอดเปลื้องเมื่อทำงานลุล่วง

2. การยอมรับนับถือ (Recognition) เป็นที่ยอมรับจากบุคคลในหน่วยงาน เช่นการได้รับการยอมรับจากเพื่อน จากหัวหน้างาน ผู้บังคับบัญชา หรือจากประชาชนผู้มาติดต่องาน

3. ลักษณะของงาน (Work Itself) คือ งานที่มีความท้าทายและน่าสนใจมาก ๆ เป็นงานที่สามารถทำได้โดยลำพังเพียงผู้เดียวและอาจต้องใช้ความคิดริเริ่มใหม่ๆ

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) เป็นส่วนหนึ่งของความพึงพอใจที่ได้รับการมอบหมายให้รับผิดชอบ มีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่

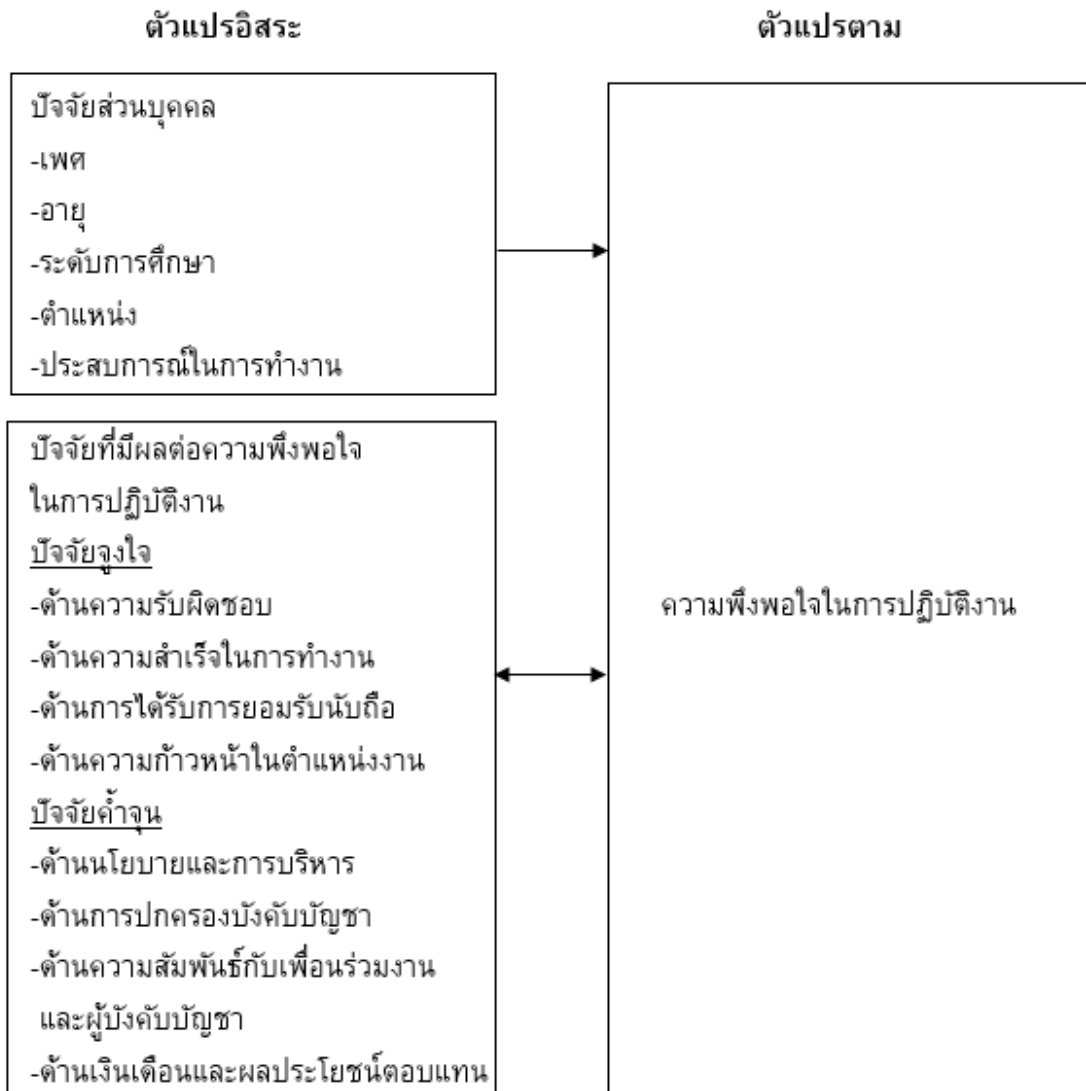
5. ความก้าวหน้า (Advancement) คือ ผลในการเปลี่ยนแปลงในสถานภาพของบุคคล ของลูกจ้าง พนักงานระดับต่างๆ เช่น ได้รับการเลื่อนเงินเดือน หรือได้รับตำแหน่งใหม่ หรือโอกาสในการได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้น

6. โอกาสที่จะได้รับความเจริญรุ่งเรือง (Possibility of Growth) เป็นโอกาสที่องค์กรจะมอบให้กับพนักงานในระดับต่างๆ อาจได้มาจากการเลื่อนตำแหน่ง

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ ในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้อาจนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ มี 10 ประการ คือ

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เป็นสิ่งที่องค์กรกำหนดเป็นการจัดการ การบริหารงานภายในองค์กรและต้องให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรนั้น
2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical) เป็นสิ่งที่เกิดกับตัวผู้นำในองค์กรเป็นความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ต้องอยู่ภายใต้ความยุติธรรมในการบริหาร
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations-Supervisor) เป็นการติดต่อระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชาอาจแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำงานร่วมกันได้อย่างดี
4. สภาพการปฏิบัติงาน (Working Conditions) เป็นสภาพทางกายภาพของงาน เช่น แสงสว่าง สภาพอากาศ รวมถึงลักษณะสภาพแวดล้อมอื่น เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ
5. เงินเดือน (Salary) คือ ผลตอบแทนที่ได้รับเป็นรายเดือนจากการทำงานในองค์กรต่างๆ ได้รับด้วยความเป็นธรรมจากการทำงานของบุคคล ผู้ใดได้รับเงินเดือนที่เป็นธรรมจะส่งผลให้พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงาน มีความพึงพอใจในงานที่ทำและมีผลต่อความภักดีกับองค์กรด้วย
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relations - Peers) เป็นการติดต่อระหว่างบุคคลกับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ ในสถานที่ทำงาน เป็นการแสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจช่วยเหลือกันได้
7. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) เป็นความรู้สึกทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดีในชีวิตของแต่ละคน มักจะส่งผลกับการทำงาน
8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal Relations – Subordinates) เป็นการที่ผู้บังคับบัญชาต่างระดับ มีความเข้าใจที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
9. สถานภาพของอาชีพ (Status) คือ อาชีพหรือตำแหน่งที่เลือกนั้น ต้องเป็นอาชีพที่เป็นที่ยอมรับนับถือของบุคคลทั่วไป ต้องเป็นอาชีพที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี
10. ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงาน (Job Security) เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อองค์กรว่ามีความมั่นคงในอนาคตเพียงใด ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยหรือไม่ ความยั่งยืนในอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด มีจำนวนทั้งสิ้น 5,283 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ จำนวน 372 คน

ผู้วิจัยขอใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 302 ราย เนื่องจากปัญหาระยะเวลาของการศึกษามีจำกัด จึงมีความจำเป็นต้องลดขนาดของกลุ่มตัวอย่างลง

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นคำถามปลายปิด และปลายเปิด โดยสร้างแบบสอบถามและเก็บข้อมูลแบบออนไลน์ด้วย Google Form ผ่านโซเชียลมีเดีย ได้แก่ เฟซบุ๊ก ไลน์ เป็นต้น ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 5 ข้อ โดยสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ตามแนวคิดทฤษฎีจูงใจของเฮอรัชเบอร์เกอร์

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดให้เขียนข้อเสนอแนะอื่น ๆ และปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูล ข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการทดสอบสมมติฐานระหว่างกลุ่มของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ใช้ Independent Sample (t-test) ทดสอบความต่างของตัวแปร 2 กลุ่ม และใช้ One-way ANOVA ทดสอบความต่างระหว่างตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป และถ้ามีความต่างจะหาความต่างรายคู่ ด้วย (Least significant difference test : LSD)

ผลการวิจัย

การวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 302 คน สรุปผลการวิจัย ดังนี้

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีจำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 83.80 มีอายุในช่วง 30-40 ปี จำนวน 235 คน คิดเป็นร้อยละ 77.80 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 278 คน คิดเป็นร้อยละ 92.10 บุคลากรส่วนมากดำรงตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ/ชำนาญการ มีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20% ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 - 5 ปี จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 76.50

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ โดยรวมและรายด้าน

ที่	ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ		
		\bar{X}	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ				
1	ความรับผิดชอบ	4.82	0.39	มาก
2	ความสำเร็จในการทำงาน	4.82	0.40	มาก
3	การได้รับการยอมรับนับถือ	4.78	0.44	มาก
4	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4.80	0.47	มาก
ปัจจัยค้ำจุน				
5	นโยบายและการบริหาร	4.83	0.40	มาก
6	การปกครองบังคับบัญชา	4.84	0.39	มาก
7	ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.82	0.41	มาก
8	เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.81	0.45	มาก
เฉลี่ยรวม		4.81		มาก

เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจแยกเป็นรายด้าน จากตารางที่ 1 พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.81$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.84$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X}=4.83$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=4.78$)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 วิเคราะห์เปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้สถิติการทดสอบ t-test และ One way ANOVA

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการปกครองบังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ณ ระดับนัยสำคัญ .01

อภิปรายผล

จากการศึกษา มีประเด็นที่สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยขออธิบายว่า การที่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด มีกฎระเบียบและข้อบังคับเดียวกัน ในการทำงานทุกคนสามารถแสดงผลงานได้โดยไม่ขึ้นกับอยู่กับเพศจึงไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์แรม พุทธนุกูล (2554) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า บุคลากรวิทยาลัยฯ ด้านเพศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นางสาวชญพร สิ้นพัฒนาพงศ์ (2560) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง

กรุงเทพมหานคร พบว่าพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ด้านเพศมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการธุรการแต่ละตำแหน่งจะมีความรับผิดชอบ ลักษณะงาน เงินเดือนผลประโยชน์ เกื้อกูลและความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จึงส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวรัชฎพร สิ้นพัฒนพงศ์ (2560) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง กรุงเทพมหานคร พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันท์ธรรม พุทธนุกูล (2554) ที่ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด มีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการธุรการมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่มีความผิดหวังที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการสูงสุด จึงทำให้ข้าราชการธุรการปฏิบัติงานเป็นไปตามที่คาดหวัง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางทุกด้านซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด โดยรวมในด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงว่าสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรเกี่ยวกับนโยบายการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนต่างๆ ได้ดีมาก ควรค่าแก่การดำรงรักษาวิธีการบริหารจัดการเช่นนี้ตลอดไป ส่วนในด้านปัจจัยจูงใจด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ย 4.78 น้อยที่สุด องค์การควรส่งเสริมกิจกรรมระหว่างข้าราชการธุรการ เช่น การจัดกิจกรรมให้เพื่อร่วมงานร่วมอวยพรวันเกิด การจัดโครงการเพื่อนช่วยเพื่อนขึ้นในองค์กร เพื่อคอยช่วยเหลือให้คำปรึกษากรณีที่ข้าราชการธุรการคนใดได้รับความเดือดร้อน ต้องการความช่วยเหลือให้ทางโครงการเป็นตัวกลางระหว่างข้าราชการด้วยกันเสนอความช่วยเหลือให้กับข้าราชการดังกล่าวฯ หรือจัดการแข่งขันกีฬาภายในองค์กร เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

เอกสารอ้างอิง

วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์). (2559). แรงจูงใจ พลังสู่ ความสำเร็จ.

ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565, จาก http://acad.vru.ac.th/Journal/journal%206_3/6_3_13.pdf

แก้วตา อู๋ เข้มแข็ง. (2555). ทฤษฎีแรงจูงใจ. ค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2565, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/20829>

Prasert rk. (2555). ทฤษฎีความพึงพอใจ. ค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2565, จาก

<https://www.gotoknow.org/posts/492000>

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมธิเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.

ไชยทัต นิวาสะบุตร. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมศุลกากร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.

ศศินันท์ ฮะสม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสมุทรสาครวิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สมุทรสาคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐวุฒิ ชมพูพงษ์. (2553). ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท สรรพสินค้าแจ่มฟ้าปลาซ่า จำกัด ลำพูน. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการพัฒนา, สำนักบริหารและพัฒนาวិชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). พระราชบัญญัติองค์การอัยการและพนักงานอัยการ. ค้นเมื่อ 17 ตุลาคม 2565, จาก <https://www2.ago.go.th/index.php/law>

สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (2562). มาตรการบริหารจัดการกำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2562-2565) และแนวทางปฏิบัติ. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/2019-ocsc-gov-manpower-management-measure.pdf>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). นโยบายการบริหารงานของอัยการสูงสุด. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2565). หลักจริยธรรมข้าราชการตุลาการ. ค้นเมื่อ 20 ตุลาคม 2565, จาก <https://www.ago.go.th/aboutus/>