

**ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน  
ของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4**

**The relationship between motivation and job satisfaction  
of office personnel under the Office of the Attorney General Region 4**

รมิฎาห์ หาชนนท์  
Ramita Hachanont

**บทคัดย่อ**

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในงานของบุคลากร 2) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการตุลาการ ทั้งหมด 431 คน ของสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 303 คน การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ เครื่องมือที่ใช้ในการหาค่าสถิติ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสำนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท ด้านแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.40, S.D. = 0.548$ ) และด้านแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมาก ( $M = 4.20, S.D. = 0.618$ ) ส่วนความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M = 4.43, S.D. = 0.648$ ) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากร แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน ( $r = .749, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ส่วนแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน ( $r = .737, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด ( $M = 4.64, S.D. = 0.533$ ) รองลงมาคือตำแหน่งนิติกร ( $M = 4.61, S.D. = 0.472$ ) และเจ้าพนักงานคดี ( $M = 4.45, S.D. = 0.721$ ) เจ้าพนักงานตุลาการ ( $M = 4.44, S.D. = 0.691$ ), นักวิชาการพัสดุ ( $M = 4.39, S.D. = 0.625$ ), นักจัดการงานทั่วไป ( $M = 4.24, S.D. = 0.699$ ), ตำแหน่งอื่น ๆ ( $M = 3.75, S.D. = 0.750$ ) มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจ, ความพึงพอใจในงาน , การปฏิบัติงาน, บุคลากร

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสิ่งที่มีความสำคัญต่อองค์กรไม่แพ้ปัจจัยอื่น ๆ คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือคน นั้นเอง ในองค์กรจะต้องมีคนเข้ามาเกี่ยวข้องในการบริหาร การปฏิบัติงาน เนื่องจากคน คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานร่วมกันและมีความสัมพันธ์กันในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในองค์กร บุคลากรจึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพก็จะทำให้การบริหารงานยิ่งง่ายขึ้น บรรลุวัตถุประสงค์เร็วขึ้น

อีกทั้งองค์กร หรือหน่วยงานของรัฐ บุคลากรส่วนใหญ่รับราชการ ดังนั้นคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ก็จะมีสวัสดิการประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ มีเกียรติเป็นความภาคภูมิใจของครอบครัว และตัวข้าราชการเอง ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน หรือค่าตอบแทนพิเศษเฉพาะตำแหน่ง ได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ภาพลักษณ์องค์กร วัฒนธรรมในองค์กร สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ก็คือแรงจูงใจให้มีแรงผลักดันเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานที่มีลักษณะการทำงานและส่งผลต่อขวัญกำลังใจของบุคลากรที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ในขณะที่ดำรงตำแหน่งในองค์กรนั้น

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดของสำนักงานอัยการสูงสุดตามประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2563 เพื่ออำนวยความสะดวกธรรมชาติในทางอาญา รักษาผลประโยชน์ของรัฐ และคุ้มครองสิทธิเสรีภาพแก่ประชาชนให้เป็นไปโดยเที่ยงธรรม

จากปัญหาข้างต้น องค์กรต่าง ๆ อาจเจอปัญหาเรื่อง การปฏิบัติงานของบุคลากรที่ไม่ได้ประสิทธิภาพ อันเนื่องมาจากการขาดแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลให้ไม่เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามไปด้วย ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 จึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน และนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย และเพื่อให้องค์กรสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ในการพัฒนา ปรับปรุง และวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในงานของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากร

### สมมติฐานของการวิจัย

- H<sub>1</sub> : แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน  
 H<sub>2</sub> : แรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน  
 H<sub>3</sub> : ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน  
 H<sub>4</sub> : ระดับรายได้ต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตของการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ซึ่งมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

**ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย**

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการทำงาน ระดับรายได้ต่อเดือน

แรงจูงใจ ประกอบด้วย แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก

**ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ความพึงพอใจในงาน**

#### ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการรัฐการ ทั้งหมด 431 คน ของสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ที่มาของข้อมูลในเว็บไซต์สำนักงานอัยการสูงสุด [www.ago.go.th](http://www.ago.go.th) กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ขั้นต่ำ จำนวน 207 คน ทั้งนี้ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษารั้งนี้ จำนวน 303 คน

#### ขอบเขตด้านเวลา

วิจัยครั้งนี้มีระยะเวลาดำเนินการระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2565 - มกราคม 2566

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงการพัฒนาองค์กรในเรื่องแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสำนักงาน
2. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรเอง ในการกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

### แนวคิด ทฤษฎี และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แรงจูงใจ (Motivation)

แรงจูงใจ คือ สิ่ง que กระตุ้นให้เกิดการขับเคลื่อนในตัวบุคคลที่เกิดจากสิ่งเร้า สิ่งกระตุ้น ให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม ผลักดันให้เกิดการกระทำอย่างต่อเนื่อง ให้แสดงพฤติกรรมออกมา จนทำให้บุคคลนั้น กระทำสิ่งต่าง ๆ ให้ตอบสนองความต้องการของตนเองจากแรงกระตุ้นของ

แรงจูงใจ เพื่อไปสู่เป้าหมาย (วัชรวิ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จึงแจ่ม, 2563, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า นักจิตวิทยาได้แบ่งประเภทแรงจูงใจออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. **แรงจูงใจภายใน (Intrinsic motives)** หมายถึง สิ่งเร้าภายใน ที่มาจากภายในตัวบุคคล หรือแรงจูงใจส่วนบุคคล ซึ่งออกมาจากจิตวิญญาณของตัวเราเอง สภาวะของตัวเราเองที่มีความต้องการที่จะเรียนรู้ หรือแสวงหาบางสิ่งบางอย่างด้วยตนเอง ทศณะคติที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นแรงจูงใจที่เกิดจากตัวบุคคลโดยตรง เช่น ความอยากรู้อยากเห็น อยากทำเพื่อพัฒนาตนเองให้ประสบความสำเร็จ เป็นต้น

2. **แรงจูงใจภายนอก (Extrinsic motives)** หมายถึง สิ่งเร้าภายนอก แรงจูงใจที่ได้เกิดจากแรงกระตุ้นที่อยู่ภายนอก ทำให้บุคคลเกิดความต้องการอย่างใดอย่างหนึ่ง สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การให้รางวัลอันเป็นสิ่งกระตุ้นให้อยากกระทำเพื่อจะได้ทำผลงานออกมาได้ดี การเลื่อนเงินเดือนขึ้น ถ้าทำผลงานออกมาได้ประสิทธิภาพ มีผลงานที่เห็นชัดเจน หรือการลงโทษ ซึ่งจะกระตุ้นไม่ให้เกิดผลเป็นต้น

เดมส์ค็อก คทวนิช (2556, หน้า 149) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ขั้นตอนของการนำสิ่งที่จะกระตุ้นทั้งหลายที่ทำให้เกิดสิ่งเร้าทำให้บุคคลเกิดความต้องการเพื่อสร้างแรงขับและแรงจูงใจไปกระตุ้นร่างกายให้แสดงพฤติกรรมตามเป้าหมายที่ต้องการ ซึ่งเกิดจากสิ่งเร้าภายนอกกับสิ่งเร้าภายในหรือทั้งสองสิ่งก็สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้

รุจิรา ตันทพงษ์ (2563) ได้กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงขับ สร้างแรงกระตุ้นในตัวบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลที่แตกต่างกัน บุคคลที่มีแรงจูงใจมากก็สามารถมีพลังในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สามารถปฏิบัติงานได้ประสบผลสำเร็จรวดเร็ว

### **ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction)**

ความพึงพอใจในงาน เป็นความรู้สึกภายในของบุคคลในการทำงานที่เกิดขึ้นในขณะที่ทำงานโดยเกิดความรู้สึกในทางบวกต่องาน ซึ่งแบ่งได้เป็นความพึงพอใจที่เกิดขึ้นต่อการทำงานโดยตรง หรือความรู้สึกพอใจที่มีต่อปัจจัยภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (สุภรัตน์ ถนอมแก้ว และคณะ, 2559) ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานไว้ ดังนี้

ธनिया ปัญญาแก้ว (2541) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง สิ่งทีกระตุ้นที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่ทำ เช่น ได้รับการยกย่อง ชื่นชมผลงานที่ทำ หากปัจจัยที่กล่าวมา ไม่ได้รับแรงผลักดันแรงกระตุ้น อาจทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ แต่ถ้าหากงานที่ปฏิบัติให้เกิดความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ ก็เกิดแรงจูงใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ความพึงพอใจก็มากตามไปด้วย

พัฒนา พรหมณี และคณะ (2563) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นพฤติกรรมภายในตัวบุคคลนั้น ที่บางทีไม่แสดงออกมาอย่างชัดเจน แต่ก็สามารถรับรู้ได้ จากการสังเกต ซึ่งการรับรู้ถึงความพึงพอใจนั้น ขึ้นกับสถานการณ์ ภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึกร่วมเกิดจากแรงจูงใจ ซึ่งเป็น

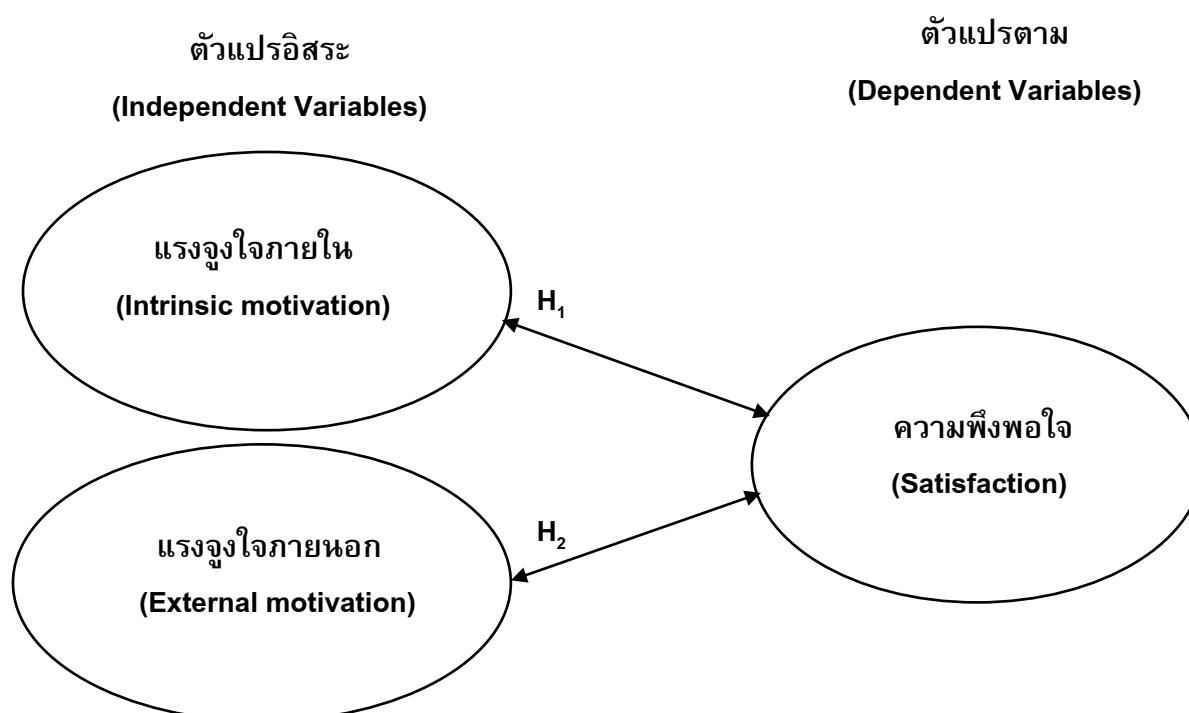
แรงผลักดันภายในของแต่ละบุคคล อันนำไปสู่เป้าหมายที่คาดหวังไว้ และความต้องการการตอบสนอง แล้วเกิดเป็นความสุข ความสำเร็จ ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

วิรุฬ พรรณเทวี (2542) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง เป็นความรู้สึกภายในจิตใจของบุคคลที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลจะมีเป้าหมายกับสิ่งหนึ่งสิ่งใด ถ้ามีเป้าหมายหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าไม่ตั้งเป้าหมายไว้หรือทำงานโดยไม่มีจุดมุ่งหมาย ก็ไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ก็ไม่เกิดความพึงพอใจในงานตามมาด้วย

### ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยหลายท่านให้ทราบว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน อาทิ เช่น Aregbesola et al. (2019) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของพนักงานในโรงแรมมหาวิทยาลัยเอกชน ในจี้เรียพบว่าแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่โรงแรมเป็นสิ่งที่จะต้องมียุทธศาสตร์คือปัจจัยแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก เพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน วิติพร เสถียรพันธ์ และพนิตา สุรัชกุลวัฒนา (2561) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววาระ ไปโอเทคโนโลยีส์ จำกัด ใช้แนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎี ของ Frederick Herzberg ทฤษฎีองค์ประกอบคู่ (Herzberg's Theory or Dual Factors Theory) คือ “ปัจจัยจูงใจ” และ “ปัจจัยค้ำจุน” สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่ทัศนคติในทางบวก ที่ทำให้นายกทำงาน และยังพบว่าผู้ที่ไม่มีความสุขในการปฏิบัติงานเกิดขึ้นเพราะสภาวะแวดล้อมด้าน ได้แก่ ความยุติธรรม ความไม่เป็นระเบียบ ทำให้บุคคลเหล่านั้นมีสุขภาพจิตในการปฏิบัติงานที่เสื่อมลง (Herzberg, 1959)

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Reserch) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษาของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ข้าราชการตุลาการ ทั้งหมด 431 คน ของสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ในตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน, ชำนาญงาน, ปฏิบัติการ, ชำนาญการ, ชำนาญการพิเศษ ไม่รวมตำแหน่งอัยการ และตำแหน่งผู้อำนวยการระดับต้น ผู้อำนวยการระดับสูง และผู้บริหารระดับสูง ที่มาของข้อมูลในเว็บไซต์สำนักงานอัยการสูงสุด [www.ago.go.th](http://www.ago.go.th) คำนวณจากสูตร Taro Yamane (Yamane,1973) โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ จำนวน 207 คน ทั้งนี้ เพื่อความสมบูรณ์ของข้อมูล ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 303 คน ขนาดของความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 หรือที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### วิธีการเก็บข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแจกแบบสอบถามออนไลน์ให้ประชากร จำนวน 431 คน ใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบสอบถาม (Online form) เป็นเครื่องมือ มีทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยทั้งหมด 26 ข้อ คือ

ข้อ 1-7 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ,อายุ,สถานภาพ,ระดับการศึกษา,ตำแหน่งงาน,ระยะเวลาการทำงาน,ระดับรายได้ต่อเดือน

ข้อ 8-13 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายใน

ข้อ 14-22 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอก

ข้อ 23-26 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

โดยคำถาม ข้อ 8 -26 โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนตามมาตรวัดแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) โดย 1 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง แบบสอบถามข้อ 8 - 22 ผู้วิจัยได้นำคำถามของ Altindis. (2011) มาปรับใช้ แบบสอบถามข้อ 23 – 26 ผู้วิจัยได้นำคำถามของ Karatepe et al. (2004) มาปรับใช้

### การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ผ่านการทดสอบคุณภาพ โดยผู้วิจัยได้ทำการแปลข้อคำถามที่ใช้แบบสอบถามเป็นภาษาไทย จากนั้นนำแบบสอบถามจำนวน 5 ชุด ไปทำการทดสอบ (Pre-Test) กับกลุ่มตัวอย่างโดยให้ตอบแบบสอบถามพร้อมสังเกตการณ์ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อ

สอบถามความคิดเห็นถึงการแปลแบบสอบถามของผู้วิจัยว่ามีความเข้าใจได้ง่ายหรือยากมากน้อยเพียงใด ซึ่งพบว่ายังมีข้อคำถามบางข้อที่ไม่ตรงตามที่ต้องการ จึงทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเข้าใจง่ายขึ้น และปรับแก้แบบฟอร์ม (Google form) เมื่อแก้ไขแล้วผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไป (Pilot Study) โดยทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกลุ่มตัวอย่างจริงจำนวน 34 คน โดยพบว่าแต่ละคำถามในแบบสอบถามสามารถสื่อสารความหมายได้ตรงกับสิ่งที่ผู้วิจัยต้องการ และหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ (Cronbach's Alpha) กับตัวแปร เกณฑ์การยอมรับอยู่ที่ 0.7 ขึ้นไป โดยผู้วิจัยได้หาค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปร 3 ตัวแปร แรงจูงใจภายใน ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.796 แรงจูงใจภายนอก ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.871 ความพึงพอใจ ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.830

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลแบบสอบถาม การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) เป็นค่าที่วัดความสัมพันธ์ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้กำหนดไว้โดย (Hinkle et al., 1998)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงาน จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจากการวิเคราะห์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 303 คน พบว่ามีผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิง จำนวน 168 คน (ร้อยละ 55.4) เป็นเพศชาย จำนวน 135 คน (ร้อยละ 44.6) ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 186 คน (ร้อยละ 61.4) รองลงมาอยู่ระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 108 คน (ร้อยละ 35.6) สถานภาพโสด จำนวน 153 คน (ร้อยละ 50.5) รองลงมาสมรส จำนวน 139 คน (ร้อยละ 45.9) การศึกษาส่วนใหญ่ระดับปริญญาตรี จำนวน 203 คน (ร้อยละ 67.0) รองลงมาระดับปริญญาโท จำนวน 92 คน (ร้อยละ 30.4) ตำแหน่งงานนักจัดการงานทั่วไป จำนวน 78 คน (ร้อยละ 25.7) รองลงมาตำแหน่งงานเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 55 คน (ร้อยละ 18.2) ระยะเวลาการทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 143 คน (ร้อยละ 47.2) รองลงมาระหว่าง 4-6 ปี จำนวน 109 คน (ร้อยละ 36.0) ระดับรายได้ต่อเดือนรวมค่าตอบแทนพิเศษ ระดับ 20,001-30,000 บาท จำนวน 185 คน (ร้อยละ 61.1) รองลงมาระดับ 30,001-40,000 บาท (ร้อยละ 25.4)

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจภายในของบุคลากรสำนักงาน  
ในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4

แรงจูงใจภายใน	Mean	S.D.	ระดับ
ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่	4.44	0.798	มากที่สุด
เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่ากับสิ่งที่ทำในงาน	4.34	0.817	มากที่สุด
เชื่อว่ามีอำนาจเต็มที่ในการทำงาน	4.28	0.816	มากที่สุด
เชื่อว่าสามารถทำงานที่รับผิดชอบออกมาได้ดี	4.60	0.572	มากที่สุด
คิดว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในหน่วยงาน	4.36	0.708	มากที่สุด
มีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน	4.34	0.746	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.548</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามวัดแรงจูงใจภายในของการทำงาน โดยมีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (M. = 4.40, S.D. = 0.548) สามารถแยกรายด้านได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ (M. = 4.44, S.D. = 0.798) เพื่อนร่วมงานเห็นคุณค่ากับสิ่งที่ทำในงาน (M. = 4.34, S.D. = 0.817) เชื่อว่ามีอำนาจเต็มที่ในการทำงาน (M. = 4.28, S.D. = 0.816) เชื่อว่าสามารถทำงานที่รับผิดชอบออกมาได้ดี (M. = 4.60, S.D. = 0.572) คิดว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญในหน่วยงาน (M. = 4.36, S.D. = 0.708) มีสิทธิ์ที่จะตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน (M. = 4.34, S.D. = 0.746) มีค่าเฉลี่ยทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แรงจูงใจภายนอกของบุคลากร  
สำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4

แรงจูงใจภายนอก	Mean	S.D.	ระดับ
สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะกับการทำงาน	4.36	0.810	มากที่สุด
วัสดุ อุปกรณ์ มีเพียงพอต่อการทำงาน	4.35	0.738	มากที่สุด
หน่วยงานให้โอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง	4.13	0.775	มาก
เวลาเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญห	4.13	0.937	มาก
ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เมื่อทำผลงานออกมาได้ดี	4.09	1.014	มาก
ได้รับรางวัล และคำชมเชย เมื่อทำผลงานออกมาได้ดี	4.09	0.959	มาก
เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัว	3.92	0.987	มาก
จะอยู่กับองค์กรจนเกษียณ	4.26	0.815	มากที่สุด
ได้รับค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม	4.44	0.711	มากที่สุด
<b>รวม</b>	<b>4.20</b>	<b>0.618</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 ผู้ตอบแบบสอบถามวัดแรงจูงใจภายนอกของการทำงาน โดยมีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก (M. = 4.20, S.D. = 0.618) สามารถแยกรายด้านได้ดังนี้ สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะกับการทำงาน (M. = 4.36, S.D. = 0.810) วัสดุ อุปกรณ์ มีเพียงพอต่อการทำงาน (M. = 4.35, S.D. = 0.738) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ถัดมาในหน่วยงานให้โอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง (M. = 4.13, S.D. = 0.775) เวลาเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาช่วยในการแก้ไขปัญห (M. = 4.13, S.D. =



0.937) ได้รับคำตอบแทนเพิ่ม เมื่อทำผลงานออกมาได้ดี (M. = 4.09, S.D. = 1.014) ได้รับรางวัล และคำชมเชย เมื่อทำผลงานออกมาได้ดี (M. = 4.09, S.D. = 0.959) เพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัว (M. = 3.92, S.D. = 0.987) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ถัดมาจะอยู่กับองค์กรจนเกษียณ (M. = 4.26, S.D. = 0.815) ค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม (M. = 4.44, S.D. = 0.711) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุดตามลำดับ

### ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4

ความพึงพอใจในงาน	Mean	S.D.	ระดับ
ผลรวมความพึงพอใจในงาน	4.43	0.648	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผู้ตอบแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน โดยมีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด (M. = 4.43, S.D. = 0.648)

### ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4

แรงจูงใจ	ความพึงพอใจในงาน		
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
แรงจูงใจภายใน	.749**	.000	ค่อนข้างสูง
แรงจูงใจภายนอก	.737**	.000	ค่อนข้างสูง

\*\* ระบุระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

จากตารางที่ 4 แรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ( $r = .749, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 แรงจูงใจภายนอกภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงานภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ ( $r = .737, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สรุปยอมรับสมมติฐาน  $H_1, H_2$

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน		SS	df	MS	F	sig
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.966	6	1.328	3.304	.004*
	ภายในกลุ่ม	118.934	296	0.402		
	รวม	126.900	302			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 6 อธิบายผลการเปรียบเทียบตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Min	Max
					Lower Bound	Upper Bound		
เจ้าพนักงานธุรการ	55	4.4455	.69170	.09327	4.2585	4.6324	2.25	5.00
นักจัดการงานทั่วไป	78	4.2404	.69954	.07921	4.0827	4.3981	1.50	5.00
นักวิชาการพัสดุ	48	4.3906	.62507	.09022	4.2091	4.5721	2.50	5.00
นักวิชาการเงินและบัญชี	53	4.6368	.53387	.07333	4.4896	4.7839	3.00	5.00
เจ้าพนักงานคดี	24	4.4583	.72106	.14719	4.1539	4.7628	3.00	5.00
นิติกร	42	4.6131	.47242	.07290	4.4659	4.7603	3.00	5.00
อื่น ๆ	3	3.7500	.75000	.43301	1.8869	5.6131	3.00	4.50
รวม	303	4.4348	.64823	.03724	4.3615	4.5081	1.50	5.00

จากตารางที่ 6 ตำแหน่งงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (M. = 4.63, S.D. = 0.53), นิติกร (M. = 4.61, S.D. = 0.47), เจ้าพนักงานคดี (M. = 4.45, S.D. = 0.72), เจ้าพนักงานธุรการ (M. = 4.44, S.D. = 0.691), นักวิชาการพัสดุ (M. = 4.39, S.D. = 0.625), นักจัดการงานทั่วไป (M. = 4.24, S.D. = 0.699), ตำแหน่งอื่น ๆ (M. = 3.75, S.D. = 0.750) มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุดตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงการเปรียบเทียบรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

ความพึงพอใจในงาน		SS	df	MS	F	sig
ความพึงพอใจในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.134	4	0.533	1.274	0.280
	ภายในกลุ่ม	124.766	298	0.419		
	รวม	126.900	302			

\* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า รายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่ยอมรับสมมติฐาน  $H_4$

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์สรุปผลและอภิปรายผลตามคำถามการวิจัย ดังนี้

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสำนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 26-35 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ระยะเวลาการทำงานในปัจจุบัน 1-3 ปี มีรายได้ต่อเดือน 20,001-30,000 บาท

#### 2. สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ที่ 1

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจภายในของการทำงาน โดยมีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ( $M. = 4.40, S.D. = 0.548$ ) ด้านแรงจูงใจภายใน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน ที่ ( $r = .749, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายในมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 3. สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ที่ 2

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านแรงจูงใจภายนอกของการทำงาน โดยมีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $M. = 4.20, S.D. = 0.618$ ) ด้านแรงจูงใจภายนอก มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับความพึงพอใจในงาน ที่ ( $r = .737, P < .001$ ) แสดงว่าแรงจูงใจภายนอกมีความสัมพันธ์ในระดับสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับความพึงพอใจในงานของของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

#### 4. สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ที่ 3

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลตำแหน่งงานของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ตำแหน่งงานที่มีระดับความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี (M. = 4.63, S.D. = 0.533), นิติกร (M. = 4.61, S.D. = 0.472), เจ้าพนักงานคดี (M. = 4.45, S.D. = 0.721), เจ้าพนักงานธุรการ (M. = 4.44, S.D. = 0.691), นักวิชาการพัสดุ (M. = 4.39, S.D. = 0.625), นักจัดการงานทั่วไป (M. = 4.24, S.D. = 0.699), ตำแหน่งอื่น ๆ (M. = 3.75, S.D. = 0.750) มีความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด ตามลำดับ

#### 5. สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐาน ที่ 4

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายได้ต่อเดือนของบุคลากรที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในงานที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่ยอมรับสมมติฐาน

### อภิปรายผล

จากสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำประเด็นข้อค้นพบมาอภิปราย ดังนี้

ด้านแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมากที่สุด และด้านแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับมากตามลำดับ ส่วนความพึงพอใจในงานอยู่ระดับมากที่สุด ในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวก กับความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอก โดยภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง เมื่อบุคลากรในสำนักงานมีแรงจูงใจภายใน และแรงจูงใจภายนอกเพิ่มขึ้นแล้วย่อมเป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นเช่นเดียวกัน ในด้านแรงจูงใจภายในจะพบว่ามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานสูงกว่าแรงจูงใจภายนอก แต่ก็ถือว่าทั้งแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกมีความสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 จิตติพร เสถียรพันธ์ และพินดา สุรัชกุลวัฒนา (2561) ได้กล่าวว่า “สำหรับปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จในงาน มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นั้น เนื่องจากเมื่อพนักงานปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถและงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้า พนักงานก็จะทุ่มเทพยายามปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายออกมาดีที่สุดใน การได้รับคำชมเชย ความน่าเชื่อถือ ความไว้วางใจ ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งจากหัวหน้างาน ซึ่งก็จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่สูงขึ้นด้วยเช่นกัน” นาดยา โชติกุล และณัฐธิดา บุญเรือง (2560) ได้กล่าวว่า “แรงจูงใจเกิดจากลักษณะส่วนบุคคล เช่น การที่บุคคลนั้นกระตือรือร้น ความต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งนอกจากจะชอบในงานที่ได้รับมอบหมายและตรงตามความถนัดแล้วนั้น การมีเพื่อร่วมงานที่ดีรวมถึงทัศนคติที่ดีต่อองค์กร อาจเกิดจากความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรตลอดจนมีความรักความผูกพันกับองค์กร ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน”

ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกัน บุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4 มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานแต่ละตำแหน่งมีรายละเอียดของงานที่ไม่เหมือนกัน ไม่เท่ากัน มีความยุ่งยาก ซับซ้อน จึงอาจทำให้ระดับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันออกไปด้วย ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี ซึ่งตำแหน่งนี้มีคำสั่งได้รับเงินประจำ

ตำแหน่งเป็นครั้งแรก บุคลากรจึงมีขวัญและกำลังใจส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานมากที่สุด ลำดับถัดมาตำแหน่งนิติกร และเจ้าพนักงานคดี ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับเรื่องคดี สำนวน และการวิเคราะห์ และประสานงานกับสำนักงานศาลยุติธรรม ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เจ้าหน้าที่สอบสวน ตำรวจเรือนจำ สำนักงานยุติธรรม และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตำแหน่งงานที่มีลักษณะงานที่ซับซ้อนส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย และได้รับเงินประจำตำแหน่งเช่นกัน ถัดมาตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ, นักวิชาการพัสดุ, นักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งอื่น ๆ ตามลำดับ ตำแหน่งฝ่ายสนับสนุนอำนาจการ เช่น นักจัดการงานทั่วไป เจ้าพนักงานธุรการ จะเป็นตำแหน่งในเรื่องการป้อนข้อมูล เก็บข้อมูลสำนวนคดี ส่วนตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ จะเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างพัสดุ อาจมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน แต่ทุกตำแหน่งในสำนักงานอัยการสูงสุด นั้น มีค่าตอบแทนพิเศษให้ทุกตำแหน่งตามลำดับขั้นของตำแหน่งเพิ่มจากเงินเดือน จึงเห็นว่าสวัสดิการของสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นองค์กรที่มีสวัสดิการที่ดีมาก สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในหน่วยงาน

### ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้ทำการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 4 ระดับค่อนข้างสูง และระดับแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับแรงจูงใจภายนอก ที่มีค่าเฉลี่ยระดับมากลำดับที่หนึ่ง คือ ด้านเพื่อนร่วมงานมีส่วนช่วยแก้ไขปัญหส่วนตัว องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากร ให้มีความสามัคคีและคอยให้คำปรึกษาเพื่อนร่วมงาน จะช่วยส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานมีที่ปรึกษาคอยช่วยชี้แนะ คอยเป็นกำลังใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้น มีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น ทำให้งานมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ระดับแรงจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาลำดับสอง และสาม ตามลำดับ คือ ด้านเมื่อได้รับรางวัลและคำชมเชย และด้านได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม เมื่อทำผลงานออกมาได้ดี ย่อมส่งผลให้บุคลากรในองค์กรตอบสนองและกระตุ้นสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้นและสร้างผลงานที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง มีกำลังใจในการทำงานมากขึ้นทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น

ระดับแรงจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาลำดับสี่ คือ ด้านหน่วยงานให้โอกาสในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง คือปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้น แรงผลักดันให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงาน เกิดการตื่นตัวในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีจุดมุ่งหมายในการทำงาน หากผู้บริหารเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจในองค์กร ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ก็สามารถทำผลงานในหน้าออกมาได้ดี

ระดับแรงจูงใจภายนอกที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาลำดับห้า คือ ด้านเมื่อเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาช่วยแก้ไขปัญหา ซึ่งองค์กรควรมีการสร้างความสัมพันธ์กันในหน่วยงานเวลาเกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาควรช่วยแก้ไขปัญหามา ช่วยสร้างความสัมพันธ์ให้บุคลากรรักใคร่ ช่วยเหลือประสานงานกันในองค์กร ไม่ให้เกิดความขัดแย้ง ผู้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของข้าราชการทุกระดับเท่ากัน ไม่แบ่งแยก เพราะทุกตำแหน่งต่างสำคัญในหน่วยงานทั้งสิ้น

## ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งนี้เป็นกรณีศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานในสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4 ครั้งต่อไปควรมีการศึกษาบุคลากรที่อยู่หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบความแตกต่างของความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่อไป

2. การวิจัยครั้งต่อไป อาจใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบอื่นร่วมกับการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก และได้ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจริง แล้วสามารถนำไปปรับปรุงได้ตรงจุดมากที่สุด

## เอกสารอ้างอิง

- จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิดา สุรัชย์กุลวัฒนา. (2561). การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. การประชุม ครั้งที่ 13 ปีการศึกษา 2561 : เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียวอะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด (น. 87 - 89). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต. ฐานข้อมูล <https://rsujournals.rsu.ac.th/index.php/rgrc/issue/view/40>
- เต็มศักดิ์ ทวนิช. (2556). จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ: บริษัท ซีเอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- ธนิยา ปัญญาแก้ว. (2541). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการครูในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นาดยา โชติกุล และณัฐริดา บุญมี. (2560). การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ. การประชุมชาติใหญ่ วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 8 : แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน กรณีศึกษาเทศบาลเมืองสะเดา. (น. 214 – 224). จังหวัดสงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. ฐานข้อมูล <https://www.hu.ac.th/conference/conference2017/proceedings/>
- ประกาศคณะกรรมการอัยการ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน และการกำหนดอำนาจและหน้าที่ของหน่วยงานภายในของสำนักงานอัยการสูงสุด พ.ศ. 2563. (2563, 1 ตุลาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 137 ตอนที่ 73 ก. หน้า 1-72 . ค้นเมื่อ 23 พฤศจิกายน 2565, จาก [https://drive.google.com/file/d/19bMSuSdcIlulIH49\\_PZzRMT5N37hICYZ/view](https://drive.google.com/file/d/19bMSuSdcIlulIH49_PZzRMT5N37hICYZ/view)
- พัฒนา พรหมณี, ยุพิน พิทยาวัฒนชัย, และจีระศักดิ์ ทัพพา. (2563). แนวคิดเกี่ยวกับความพึงพอใจและการสร้างแบบสอบถามความพึงพอใจในงาน. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย (สสอท.), 26(1), 59 – 65.
- รุจิรา ตันตพวงษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วัชรีย์ ไตรเจริญกุลภักดิ์ จงแจ่ม. (ม.ป.ป.). *การเสริมสร้างพลัง ด้วยแรงจูงใจ Theories of Motivation*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ พิมพ์วลี.

วิรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศุภรัตน์ ถนอมแก้ว, เกษราภรณ์ สุดตาพงศ์ และยุวดี ลิเปิน. (2559). กลยุทธ์การสร้างแรงจูงใจในแต่ละช่วงวัยของพนักงานในองค์กร. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 14(1), 11 – 16.

สำนักงานอัยการสูงสุด. (2563, ม.ป.ป.). *สำนักงานภายในสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 4*. เว็บไซต์สำนักงานภายใน. <https://www.ago.go.th/oagsite/>

Altindis, S. (2011). *Job motivation and organizational commitment among the health professionals: A questionnaire survey*. African Journal of Business Management Vol. 5(21), 8601-8609.

Aregbesola, A., Idiegbeyan-Ose, j., Owolabi, S.E., & Eyiolorunshe, T. (2019). *Relationship Between Motivation And Job Satisfaction of staff in Private University Libraries, Nigeria*, Academy of Strategic management Journal Vol. 18 (1), 319.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons.

Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1998). *Applying Statistical Concept*.

Karatepe, M. O., Avci, T., & Arasli H. (2004). *Effects of Job Standardization and Job Satisfaction on Service Quality: A Study of Frontline Employees in Northern Cyprus*. professionals: A questionnaire survey. African Journal of Business Management Vol. 25(3) 2004, 10.

Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introductory Analysis*. 3<sup>th</sup> ed. New York: Harper and Row Publication.