

การศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการ  
ของสำนักงานอัยการสูงสุด

THE STUDY OF THE MOTIVATING FACTORS INFLUENCING THE DECISION  
TO APPLY FOR THE FILLING EXAMINATION IS CONDUCTED BY AN  
ADMINISTRATIVE OFFICER OF THE ATTORNEY GENERAL'S OFFICE.

อรัทัย จ้อยอ่ำ<sup>1</sup> จรีพร ศรีทอง<sup>2</sup>  
Orathai Joyam Chareeporn Srithong

บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด และเพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด การค้นคว้าอิสระเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นกลุ่มข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมมุติฐานใช้สถิติเชิงอนุมานโดยทดสอบ t-test และ One-way ANOVA เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และทดสอบรายคู่โดยใช้ Least Significant Difference Test หากมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่า เพศชาย อายุระหว่าง 25 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ) อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท และผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบ ด้านความต้องการทางด้านกายภาพ ความมั่นคงปลอดภัย การมีส่วนร่วมในสังคม ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และการยอมรับนับถือ การบรรลุสิ่งที่ตั้งใจ ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนผลการวิเคราะห์ สมมุติฐาน เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ) ที่ต่างกันของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน และด้านอายุที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ การตัดสินใจ

<sup>1</sup>นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษาคณะวิชาอัยการ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

The purpose of this research article was to investigate the personal characteristics of administrative officials. Attorney General's Office, as well as to investigate the motivational factors influencing the decision to apply for an internship examination at the Attorney General's Office. Quantitative research is conducted independently. The sample group of 400 samples was used as a group of administrative officials from the Office of the Attorney General. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to analyze the data. To compare differences, the hypothesis employs inferential statistics such as the t-test and one-way ANOVA. If there was a statistically significant difference, the pairs were tested using the Least Significant Difference Test.

According to the findings, the majority of the respondents' personal factors were female rather than male, aged 25-35 years, single status, and a bachelor's degree. A monthly income of 10,000 – 15,000 baht (prior to applying for the exam), and The findings of an analysis of the factors influencing the decision to apply for the exam in terms of physical needs, security, and participation in society There is a lot of disagreement. Acceptance achieving the desired result The level of opinion is at its peak. As for the hypothesis analysis results, gender, status, education level, and monthly income (prior to applying for the exam) that differs from civil servants of the Attorney General's Office As a result, the factors influencing the decision to apply for the admission's examination to become a civil servant of the Office of the Attorney General were similar and administrative officials of varying ages, Office of the Attorney General As a result, the motivating factors influencing the decision to apply for the admission's examination to become a civil servant of the Attorney General's Office differ.

Keywords: Motivating factors, Decision making

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและสามารถทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ องค์กรจึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีประสบการณ์ เพื่อให้ได้บุคคลมาปฏิบัติงานตรงตามตำแหน่งงานที่องค์กรต้องการ องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการจัดการด้านบุคลากรและในขณะเดียวกันต้องสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในรูปแบบสวัสดิการต่าง ๆ ไปพร้อมกันเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตามที่องค์กรต้องการให้คงอยู่กับองค์กรต่อไป ดังนั้น การแสวงหาคนเข้ามาปฏิบัติงานและสิ้นสุดเมื่อบุคคลได้มาปฏิบัติงานภายในองค์กร กระบวนการในขั้นตอนการพิจารณาสรรหาที่ประกอบไปด้วยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ความต้องการหรือการร้องขอของผู้จัดการ การระบุตำแหน่งงานที่จะรับบุคลากรใหม่ รวบรวมสารสนเทศที่ได้จากการวิเคราะห์งาน ข้อคิดเห็นของผู้จัดการ ซึ่งเป็นตัวตรวจสอบให้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความรอบคอบและลึกซึ้งมากขึ้น กำหนดคุณสมบัติบุคลากรตรงกับงาน กำหนดวิธีการสรรหา โดยผู้สรรหาจะศึกษาแนวทางและแหล่งที่จะดำเนินการสรรหา พนักงาน ความพึงพอใจที่ได้ผู้สมัคร

สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมาย รวมตลอดทั้งในการคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน และมีอิสระในการบริหารงานบุคคล โดยมีอัยการสูงสุดเป็นผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการให้บริการ ดังนั้น ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร จึงจำเป็นต้องสรรหาบุคคลที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ เพื่อบรรจุแต่งตั้ง ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เหมาะสมกับตำแหน่งงานตามกรอบอัตรากำลัง และเนื่องจากข้าราชการตุลาการมีการเกษียณอายุราชการในทุก ๆ ปี ทำให้ในทุกปีจะมีการว่างลงของอัตรากำลังตามกรอบที่ได้รับจัดสรรทำให้สำนักงานอัยการสูงสุดต้องมีการสรรหาบุคลากรเข้ามาทดแทนอัตรากำลังในส่วนที่ว่างลง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตุลาการ สำนักงานอัยการสูงสุด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการตุลาการของสำนักงานอัยการสูงสุด

## สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัย  
จูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาครั้งนี้เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัคร  
สอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการ โดยศึกษา 2 ปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล  
ของข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด และปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบ  
บรรจุเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด

ขอบเขตด้านประชากรที่ต้องการศึกษา คือ กลุ่มข้าราชการธุรการซึ่งเคยผ่านการสมัครสอบเพื่อบรรจุ  
เป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุดมาก่อน ปัจจุบันเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงาน  
อัยการสูงสุดในพื้นที่ส่วนกลาง ภาค 1 - ภาค 9 จำนวน 4,632 ราย

ขอบเขตด้านพื้นที่ งานวิจัยนี้เก็บข้อมูลจากข้าราชการธุรการในสังกัดของสำนักงาน  
อัยการสูงสุดโดยช่องทางออนไลน์ผ่านแบบสอบถามออนไลน์ที่สร้างขึ้นด้วยบริการ Google Form

ขอบเขตด้านระยะเวลา งานวิจัยนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการช่วงเดือนสิงหาคมถึงธันวาคม 2564

## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์มีความหลากหลาย ได้แก่ เพศ  
อายุ สถานภาพ ลักษณะ โครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น บุคลากรในระดับ  
ที่แตกต่างกันมีพฤติกรรมการแสดงออกแตกต่างกันเนื่องจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์

กนกวรรณ (2551 อ้างถึงใน พรทวี เกื้อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์, 2559) กล่าวว่า  
ประชากรศาสตร์เป็นคุณสมบัติทางชีวภาพของมนุษย์ เป็นตัวแปรพื้นฐานที่มีผลต่อการจูงใจ อำนาจ  
วัฒนธรรมขององค์กร เป็นตัวแปรที่นิยมใช้ในการศึกษา ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ToonWorldZ (2017) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีแรงจูงใจ อับราฮัม มาสโลว์ เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก อธิบายถึง ความต้องการของมนุษย์ ซึ่งมีการเรียงลำดับเป็นลำดับขั้นโดยเรียงจากลำดับขั้นต่ำไปหาลำดับสูง (Hierarchy & Needs) ซึ่งได้กล่าวไว้ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของความต้องการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ ความต้องการปัจจัยสี่
2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่นอกเหนือจากความต้องการด้านร่างกาย ได้แก่ ความปลอดภัยในชีวิต ความมั่นคงในการทำงาน การได้รับการปกป้องคุ้มครอง
3. ความต้องการด้านสังคม มนุษย์ถือว่าเป็นสัตว์สังคมที่ต้องการได้รับความรัก การยอมรับและได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคณะ
4. ความต้องการการยกย่อง เมื่อได้รับการยอมรับในการเข้าสังคมแล้ว มนุษย์ย่อมต้องการได้รับการยกย่องส่วนตัว ความนับถือ สถานะ จากสังคมต่อไปอีก
5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต ถือเป็นจุดสูงสุดของความ ต้องการที่มาสโลว์ได้อธิบาย

เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ (2018) ได้กล่าวว่า ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow เกิดจากแนวความคิดของ Maslow มองว่ามนุษย์ต้องการที่จะสนองความต้องการของตนเองเป็นหลัก ต้องได้รับความพึงพอใจความต้องการพื้นฐานเสียก่อนจึงจะนำไปสู่ความต้องการขั้นสูงตามลำดับ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการตัดสินใจ

การตัดสินใจ (Decision Making) หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากการพิจารณาหลาย ๆ ทางเลือก และทำการประเมินเป็นอย่างดีเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความหมายของการตัดสินใจซึ่งมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้แตกต่างกัน ดังนี้

บาร์นาร์ด (Barnard, 1938) การตัดสินใจ คือ เทคนิคที่จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ให้เหลือทางเลือกเดียว

ไซมอน (Simon, 1960) การตัดสินใจ คือ การหาทางเลือกที่เป็นไปได้และทางเลือกจากงานต่าง ๆ ที่มี

มูดี (Moody, 1983) การตัดสินใจ คือ การกระทำที่จำเป็นต้องทำเมื่อไม่มีเวลาที่จะหาข้อเท็จจริง ปัญหาที่เกิดขึ้นคือ เมื่อใดตัดสินใจว่าควรหยุดหาข้อเท็จจริง แนวทางการแก้ปัญหาจะถูกเปลี่ยนแปลงไปตามปัญหาที่ต้องการแก้ไข และการรวบรวมข้อเท็จจริงมีความเกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายและเวลา

กิบสันและอิวาน เชวิช (Gibson and Ivancevich, 1979) การตัดสินใจ คือ เป็นกระบวนการสำคัญของผู้บริหารที่ต้องทำโดยอยู่บนพื้นฐานของข้อมูล จากโครงสร้างขององค์กร พฤติกรรมบุคคล กลุ่มคนในองค์กร

โจนส์ (Jones, 1984) การตัดสินใจ คือ กระบวนการในการแก้ปัญหาขององค์กรโดยวิธีการค้นหาทางเลือกและเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พรทวิ เกื่อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราช อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ส่วนด้านปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ในส่วนของปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จของงานนั้นมีความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และปัจจัยค่าจูงมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยค่าจูงด้านสภาพในงานอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบความสัมพันธ์ต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน

นิตยา ชื่นอารมณ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นในเขตพัฒนา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานในด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกที่น้อยที่สุดคือด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อกลุ่มตัวอย่างเลือกสมัครเข้าทำงานในบริษัทญี่ปุ่นโดยตัดสินใจจากประสบการณ์ของตัวเองอยู่ในระดับมากที่สุด และต่ำที่สุดจะเป็นด้านความรู้ถึงการประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในบริษัทญี่ปุ่น ส่วนลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงานต่างกัน การตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นก็ต่างกัน ด้านเพศ ระดับการศึกษาต่างก็มีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นไม่ต่างกัน ด้านความมั่นคงในงานส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นมากที่สุด รองลงมาได้แก่ด้านค่านิยม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านชื่อเสียงองค์กร และด้านโอกาสเรียนรู้และพัฒนาตนเอง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการศึกษา

**ประชากร** ได้แก่ ข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 4,632 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** ได้จากสูตรของ Krejcie & Morgan ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

**วิธีการสุ่มตัวอย่าง** ในการทำวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างแยกกลุ่มตัวอย่างรายส่วน จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีถ่วงเฉลี่ย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม 3 ส่วน ดังนี้

1. คำถามคัดกรองกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่เคยมีประสบการณ์ในการสมัครสอบบรรจุ เป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด โดยการตอบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

2. แบบสอบถามลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ) โดยการตอบคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist)

3. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจมีผลต่อการตัดสินใจ เป็นการสร้างแบบสอบถามโดยใช้ องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจ จำนวน 22 ข้อคำถาม ลักษณะคำตอบเป็นแบบประเมินระดับปัจจัยจูงใจตามการจัดลำดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การประเมินระดับปัจจัยจูงใจ ดังนี้

ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด	กำหนดให้	5	คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก	กำหนดให้	4	คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง	กำหนดให้	3	คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย	กำหนดให้	2	คะแนน
ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด	กำหนดให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นเองโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องปัจจัยจูงใจ จากนั้น ได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจพร้อมทั้งตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ และได้นำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบหลังจากนั้นนำมาทำการปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ได้ทำการแก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) จำนวน 40 คน เพื่อต้องการหาคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's Alpha ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.963 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) โดยใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-way ANOVA)

## ผลการวิจัย

ผลของการวิเคราะห์ตามลักษณะข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุระหว่าง 25 – 35 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ) อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท

### ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจุดใจที่มีผลการการตัดสินใจสมัครสอบ

#### ปัจจัยจุดใจด้าน ความต้องการทางด้านกายภาพ

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการทางด้านกายภาพระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้คือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับอย่างเหมาะสมเพียงพอแก่การดำรงชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานให้เกิดความสำเร็จตามหน้าที่ที่ท่านได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีตำแหน่งงานและสายงานตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ให้ความช่วยเหลือประชาชน อยู่ในระดับมาก

#### ปัจจัยจุดใจด้าน ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้คือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ด้านที่อยู่อาศัย ด้านการศึกษา วันลาชด อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีวิธีการประเมินผลการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีความมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีปริมาณงานที่เหมาะสมกับระดับเงินเดือนที่ท่านได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด

#### ปัจจัยจุดใจด้าน ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคมระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่เพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในการทำงานของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานสามารถให้ทำปรึกษาและความเห็นแก่ท่านได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่เพื่อนร่วมงานทำงานแบบเป็นพี่เป็นน้อง อยู่ในระดับมาก

#### ปัจจัยจุดใจด้าน ความต้องการการยอมรับนับถือ

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการการยอมรับนับถือระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ท่านจะได้รับการ



ยอมรับจากกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จัก และท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่คนทั่วไปให้การยอมรับและนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ตำแหน่งงานหรือหน้าที่ของท่านเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้งานประสบความสำเร็จ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีเกียรติอยู่ในระดับมาก

### **ปัจจัยจูงใจด้าน ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจ**

ผลการศึกษาพบว่า ความต้องการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้คือ ท่านต้องการมีรายได้ที่มั่นคงและสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ท่านสามารถมีโอกาสดำเนินตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นได้ อยู่ในระดับมากที่สุด และท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่มีการสนับสนุนให้ฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านต้องการทำงานในหน่วยงานที่ท่านได้รับหน้าที่ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับมากที่สุด

### **ผลการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน**

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

1. เพศที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดไม่แตกต่างกัน

2. อายุที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

3. สถานภาพที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการทางด้านกายภาพ ความต้องการมีส่วนร่วมในสังคม และสถานภาพที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน ได้แก่ ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการการยอมรับนับถือ และความต้องการบรรลุสิ่งที่ตั้งใจ

4. ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

5. รายได้ต่อเดือน (ก่อนสมัครสอบ) ที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน โดยผลวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดไม่แตกต่างกัน รวมไปถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุและรายได้ที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา ชื่นอารมณ (2562) ที่กล่าวว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านเพศมีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นไม่ต่างกัน และลักษณะประชากรศาสตร์ในด้านอายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันมีการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทญี่ปุ่นต่างกัน และผลการวิจัยพบว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกัน ของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรทวิ เกื้อนคำแสน และบุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒน์ (2559, บทคัดย่อ) ที่กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

จากข้อสรุปดังกล่าวเห็นได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกันส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจไม่แตกต่างกัน และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ รายได้ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลให้ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุดคือ การที่หน่วยงานมีการจ่ายค่าตอบแทนพิเศษและความต้องการมีรายได้ที่มั่นคงสามารถเลี้ยงดูครอบครัวได้ ดังนั้นจึงเป็นสิ่ง ที่องค์กรควรนำข้อมูลนี้ไปพิจารณาในการทบทวนถึงสวัสดิการที่ทำให้บุคลากรในสำนักงานสามารถมีรายได้ที่มั่นคงเพียงพอแก่การดำรงชีพเพื่อตอบสนองความต้องการและเป็นแรงจูงใจให้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

## ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบ เชื้อ ปัจจัยด้านพฤติกรรม ปัจจัยด้านความเชื่อมั่น เป็นต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจสมัครสอบ และเพื่อให้ตรงต่อความต้องการนำมาเปรียบเทียบ ปรับปรุงปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อการตัดสินใจให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มแบบสอบถามเชิงคุณภาพด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเฉพาะกลุ่มเป้าหมายซึ่งเคยสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเท่านั้น ดังนั้น การศึกษาในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับผู้ที่ไม่เคยตัดสินใจสมัครสอบบรรจุเป็นข้าราชการธุรการของสำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อจะได้ศึกษาความแตกต่างซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนในส่วนของงานบุคลากรต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- เกียรติพงษ์ อุดมณะธีระ. (2018). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์. ค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2564, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/marketing/263-maslow-maslow-s-hierarchy-of-need>
- นิตยา ชื่นอารมณ. (2562, บทคัดย่อ). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกสมัครงานกับบริษัทผู้ปูนในเขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 5 สิงหาคม 2564, จาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt13-1/sec2/6014993051.pdf>
- บุรฉัตร จันทรแดง, คมสันต์ บุพตา และ รศ.ดร.เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร. (2561). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก <file:///C:/Users/6102-130125/Downloads/210534-Article%20Text-662416-1-10-20190822.pdf>
- พรทวิ เกื่อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. ค้นเมื่อ 29 กรกฎาคม 2564, จาก [file:///C:/Users/6102-130125/Downloads/77268-Article%20Text-185061-1-10-20170214%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/6102-130125/Downloads/77268-Article%20Text-185061-1-10-20170214%20(2).pdf)
- พรทวิ เกื่อนคำแสน, บุญญรัตน์ สัมพันธ์วัฒนชัย. (2559, บทคัดย่อ). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเลือกทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในนิคมอุตสาหกรรมเหมราชอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. ค้นเมื่อ 3 สิงหาคม 2564, จาก [http://www.mbs.mut.ac.th/journal/files/2559\\_1/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2\\_TCI\\_1-59\\_1\\_%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%A7%E0%B8%B5\\_p\\_1-23.pdf](http://www.mbs.mut.ac.th/journal/files/2559_1/%E0%B8%A7%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%A7%E0%B8%B4%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%A2_TCI_1-59_1_%E0%B8%9E%E0%B8%A3%E0%B8%97%E0%B8%A7%E0%B8%B5_p_1-23.pdf)
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2564, จาก [http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://learningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)
- วิภาดา สารรัมย์. (2562). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายพหุธานี. 1 กันยายน 2564, จาก <http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/3716/1/RMUTT-167592.pdf>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. สำนักงานอัยการสูงสุดมีหน้าที่. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about/oagduty>
- pharmacy.hcu.ac.th. (2021). การสรรหา (Recruitment). ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2564, จาก <https://www.prosofthrmi.com/Article/Detail/105974>
- ToonWorldZ. (2017). ทฤษฎีแรงจูงใจ อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation). ค้นเมื่อ 30 กรกฎาคม 2564, จาก <https://psychodiary.com/behavioral/maslows-hierarchy-of-needs>