

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สังกัด สำนักงานอัยการภาค 9

**Factors Affecting Job Satisfaction of Administrative Officials
Under the District Attorney's Office 9**

พรสวรรค์ เรื่องอิน¹ และ ผศ.ดร.ภีรภัทร ภักดิ์ศรี²

บทคัดย่อ

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 และเพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 163 ตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย T-Test และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุมีอายุระหว่าง 40-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด

ผลการวิจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงาน อัยการภาค 9 พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ภาควิชาอุตสาหกรรมบริการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This independent research report aims to examine factors affecting job satisfaction. administrative officer under the Public Prosecutor's Office Region 9 to study the satisfaction in the performance of administrative officials under the Prosecutor's Office Region 9 and to study demographic factors affecting satisfaction in the performance of administrative officials Under the District Attorney's Office 9 Classified by sex, age, status, education level, income and length of work The sample group used in this study were administrative officer Under the Public Prosecutor's Office Region 9, 163 samples were used as a convenient sampling method. And using questionnaires as a tool to collect data The statistics used in the data analysis were mean, percentage, standard deviation. T-Test Difference Comparison and Analysis One-way ANOVA at 0.05 level of statistical significance.

The results of general data analysis revealed that Most of the respondents were female. Age between 40-50 years old, marital status, bachelor's degree have monthly income between 15,000-25,000 baht and the duration of work is less than 5 years. of administrative officials Under the Prosecutor's Office Region 9 found that administrative officials District Attorney's Office 9 The overall performance satisfaction was at the highest level of satisfaction.

Research results of factors affecting job satisfaction administrative officer It was found that the demographic factors consisted of sex, age, status, educational level, income, and length of time in working with different job satisfaction.

Keywords : job satisfaction, administrative officer Under the District Attorney's Office 9

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน (5 M Model) คือ คน (Man) เครื่องจักร (Machine) วัสดุอุปกรณ์และวัตถุดิบต่าง ๆ (Material) วิธีการหรือขั้นตอนการดำเนินงาน (Method) และการบริหารจัดการภายในองค์กร (Management) แต่ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ คน เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทที่สำคัญและมีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญมากในการดำเนินการต่าง ๆ ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรและเป็นทุนที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงมีส่วนเสริมสร้างหลักประกันให้องค์กรมีโอกาสประสบความสำเร็จในอนาคต บทบาทของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันท่ามกลางกระแสของความเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นแนวทางเชิงรุกมากขึ้น กล่าวคือ ขยายจากงานเชิงสนับสนุนไปสู่งานเชิงยุทธศาสตร์ที่ต้องตอบสนองความต้องการขององค์กรหรือธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้มากขึ้น ตลอดจนต้องสามารถปรับตัวและรับมือความท้าทายใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563)

การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประวัติความเป็นมาและการพัฒนาการมาอย่างยาวนานและต่อเนื่องในยุคแรก ๆ มีความเกี่ยวข้องกับค่าแรงและสวัสดิการ ในยุคต่อมามีความเป็นวิทยาศาสตร์มากขึ้น ซึ่งได้มีการศึกษาวิธีการทำงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตมากที่สุดด้วยค่าตอบแทนจูงใจและสอดคล้องกับผลผลิตที่มากขึ้น เมื่อสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมเปลี่ยนแปลงไป การศึกษาและทำความเข้าใจพฤติกรรมและทัศนคติของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสำคัญมากขึ้น เพราะคนมีความต้องการทั้งทางด้านกายภาพ จิตใจ และอารมณ์ที่แตกต่าง อิทธิพลของกลุ่มและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่มมีส่วนสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน จนกระทั่งมาถึงในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในทุก ๆ ด้านอย่างรวดเร็ว ปัจจัยต่าง ๆ มีความหลากหลายและซับซ้อนมากขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารเป็นไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็ว ดังนั้น แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลจึงต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องและสามารถรับมือกับสถานการณ์ดังกล่าวได้ ทั้งนี้ เพื่อที่องค์กรจะสามารถบริหารทรัพยากรเหล่านั้นให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กร สร้างผลประกอบการที่คาดหวังได้ ในขณะที่เดียวกันก็ต้องดูแลบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม อนุรักษ์สุขภาพให้บุคลากรที่มีความสามารถอยู่ทำงานกับองค์กรได้นาน ให้มีแรงจูงใจและหลักประกันที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2563)

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เล็งเห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงทำการศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อให้ข้าราชการตุรการเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และสามารถนำผลการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ที่มีปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
 - 1.1 เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
 - 1.2 อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
 - 1.3 สถานภาพที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
 - 1.4 ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
 - 1.5 รายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน
 - 1.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุรการ สังกัด สำนักงานอัยการภาค 9 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 250 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้การคำนวณของ ทาโร ยามาเน (Yamane, 1973 หน้า 887) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 154 ตัวอย่าง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ต่างกัน ดังนี้

ธนชัย ยมจินดา และเสน่ห์ จุ้ยโต (2544, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ความพึงพอใจในงาน ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในด้านบวกหรือด้านลบที่มีต่อการทำงาน

บุญมัน ธนาศุภวัฒน์ (2537, หน้า 158) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกกับสิ่งหนึ่งสิ่งใดในแง่บวกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งทำให้บุคคลมีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นตั้งใจ และมีขวัญกำลังใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2539, หน้า 379) ได้ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง การที่ บุคคลมองเห็นโอกาสที่จะสามารถตอบสนองแรงจูงใจที่ของตนเอง หากฝ่ายบริหารจัดให้คนทำงาน ได้มีโอกาสตอบสนองแรงจูงใจของตนเองแล้ว ความพึงพอใจของคนทำงานจะสูงและผลงานก็จะดีตามไปด้วย

โยเดอ (Yoder 1958, หน้า 6) ได้ให้คำนิยามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เป็นความพึงพอใจ และความเต็มใจที่บุคคลจะทำงานนั้นให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ ทำเมื่องานที่ปฏิบัตินั้นให้ผลตอบแทนทางด้านวัตถุด้านจิตใจ และตอบสนองความต้องการของเขาได้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 156) กล่าวถึง ความพึงพอใจการปฏิบัติงานไว้ว่าฝ่ายจัดการ และฝ่ายบริหารแม้จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงปัจจัยส่วนบุคคล แต่ก็สามารถจัดหา สรรหา รวมทั้งบรรจุ บุคลากรให้เหมาะสมกับงานที่ทำ ซึ่งควรพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคคลที่มีส่วน ในการทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วย จากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สามารถสรุปได้ว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของอารมณ์ ความรู้สึกของบุคคลในแง่บวกซึ่งเกิด จากปัจจัยด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลเกิดความพอใจ มีความสุขในการทำงานและเต็มใจที่จะ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย

ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีนักวิชาการได้แสดงเจตคติไว้ ดังนี้

โชคดี รักทอง (2523, หน้า 19) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน
3. สถานที่ปฏิบัติงานและการจัดการ
4. ค่าจ้าง
5. ลักษณะของงาน
6. การควบคุมดูแลหรือบังคับบัญชา
7. ลักษณะทางสังคม
8. การติดต่อสื่อสาร
9. สภาพการทำงาน
10. ผลประโยชน์ตอบแทน

ยงยุทธ เกษสาคร (2544, หน้า 161) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมี องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้
2. ลักษณะงานที่ทำ
3. การเลื่อนตำแหน่ง
4. การบังคับบัญชา
5. ทีมงาน
6. สภาพบรรยากาศในการทำงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2526, หน้า 320-321) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ในการทำงานเป็น 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยที่เป็นเงิน 2. ปัจจัยที่ไม่ใช่เงิน

French (1982, หน้า 88-91) ได้ให้ความเห็นว่า การที่คนทำงานหรือลูกจ้างในหน่วยงานหรือองค์กรใดจะบังเกิดความพึงพอใจในงานของเขาหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของเขาเองว่างานที่เขาทำนั้น โดยส่วนรวมแล้วได้สนองความต้องการในด้านต่าง ๆ เพียงใด

ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

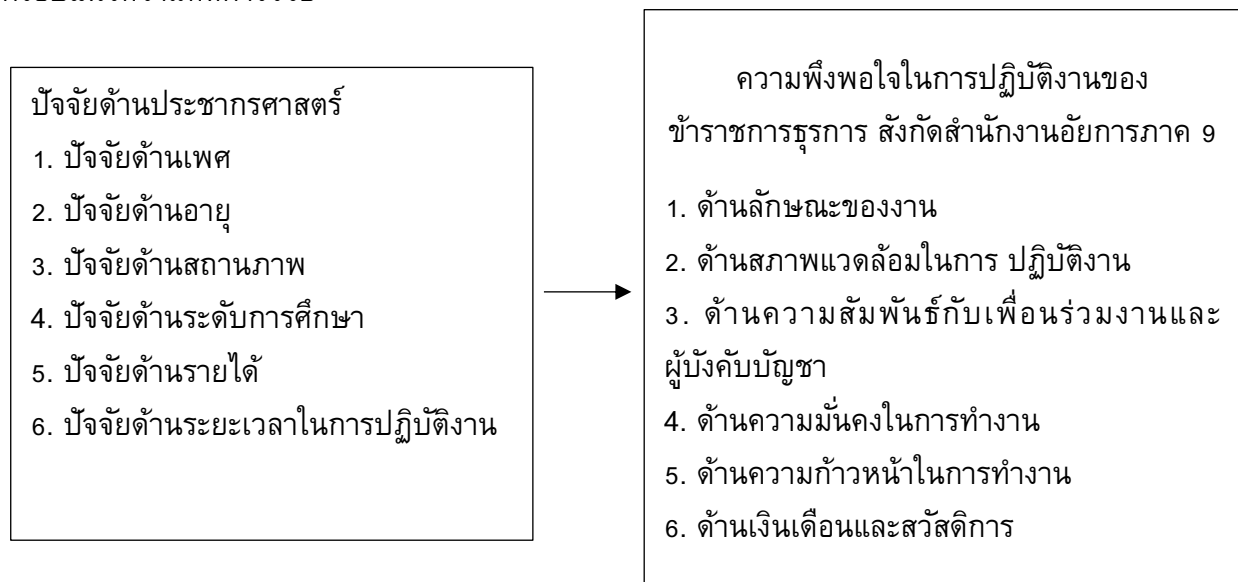
ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน กิตติศักดิ์ ปานสังข์ 2552, หน้า 14) จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีรวิทยา ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย ขั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม ขั้นที่ 4 ความต้องการการเคารพยกย่อง ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในชีวิต

ทฤษฎีการจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก ทฤษฎีนี้ได้อธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบในงานของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ ปัจจัยด้านตัวกระตุ้นและปัจจัยด้านการบำรุงรักษา

ทฤษฎีของ Barnard (1972, หน้า 142-149) กล่าวถึงสิ่งจูงใจที่หน่วยงานหรือผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 8 ประการ คือ 1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ 2. สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่วัตถุ 3. สภาพทางกายที่ปรารถนา 4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ 5. ความตั้งใจในทางสังคม 6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและมุมมองของบุคคล 7. โอกาสในการมีส่วนร่วมในการทำงาน 8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน

จากแนวความคิดทั้ง 3 ทฤษฎีสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจ ดังนั้น สิ่งจูงใจจึงเป็นพื้นฐานในการกำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากบุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแล้ว ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

กรอบแนวความคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 จำนวน 250 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มีนาคม 2565)
2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่างสามารถหาจากสูตรการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 163 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีจำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ปัจจัยด้านอายุ ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ปัจจัยด้านรายได้ และปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามที่กำหนดให้เลือกคำตอบ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) และการเรียงลำดับ (Ordinal Scale)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ใช้การวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า เป็นแบบมาตราส่วนการให้คะแนน (Rating Scale) ซึ่งแบ่งระดับความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเกิร์ต (Likert)

การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามสะดวก

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน เป็นการศึกษาค่าข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างและทดสอบสมมุติฐาน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

2.1 การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติราชการของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2.2 การทดสอบสมมุติฐานของงานวิจัยโดยใช้สถิติทดสอบคือ Independent-Sample T-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการทดสอบจะกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ในทุกสมมุติฐาน

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-50 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 15,000-25,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 พบว่า ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการภาค 9 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.61 ถัดมาคือ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 4.54 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 4.51 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 4.51 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 4.46 และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 4.37 ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

เพศ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ เพศที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

อายุ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ อายุที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

สถานภาพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ สถานภาพที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ระดับการศึกษา ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

รายได้ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ รายได้ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน **ปฏิเสธสมมุติฐาน** กล่าวคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด และปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ต่างกัน ทั้งนี้ เพราะสำนักงานอัยการสูงสุดเล็งเห็นถึงความสำคัญในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กร จึงได้ดำเนินการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานอัยการสูงสุดด้วยความเป็นธรรม และโปร่งใส ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดีต่องานและส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่ การจ่ายค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีเงินค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุด เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการธุรการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจจากปัจจัยภายนอก มีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลโดยการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อพัฒนาขีดสมรรถนะความรู้ความสามารถด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการและสอดคล้องกับภารกิจของสำนักงานอัยการสูงสุด มีการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้สำนักงานอัยการสูงสุดยังจัดให้มีบ้านพักสำหรับบุคลากร การกักขังไม่มีดอกเบี้ยและการสร้างความก้าวหน้าในสายงานไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีและสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร ทำให้ข้าราชการธุรการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

1.1 ด้านลักษณะงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดสามารถจัดสรรอัตราค่าจ้างได้สอดคล้องกับลักษณะงาน ความสำคัญของงานและความรู้ความสามารถ ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสัดส่วน เอื้ออำนวยต่อการทำงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย มีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรสำนักงานอัยการสูงสุดปฏิบัติงานด้วยความเป็นที่เป็นนื่อง ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ร่วมมือร่วมใจกัน ให้เกียรติและเคารพซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ให้การสนับสนุนในการทำงาน และให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4 ด้านความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง นโยบายการบริหารงานของผู้บริหารมีความเหมาะสม และมีการตรวจสอบ ควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจนและเหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานมีหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเหมาะสม การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถและผลงาน และโอกาสได้รับการฝึกอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์อยู่เสมอ ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

1.6 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ พบว่า พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด เนื่องจากเงินค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน สวัสดิการที่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร ค่าเช่าบ้าน การกั๊ยืมเงินความจำเป็นมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและหน้าที่ที่รับผิดชอบ สวัสดิการที่ไม่เป็นตัวเงินที่ได้รับจากองค์กร เช่น จำนวนวันลาป่วย ลาพักผ่อน ลากิจ มีความเหมาะสม การปรับอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสม และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน ทำให้ข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการภาค 9 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

เอกสารอ้างอิง

- จำอากาศเอกสุริยะ ประเสริฐศรี. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร
ชั้นประทวน สังกัดกรมสวัสดิการทหารอากาศ. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565, จาก
https://mis.krirk.ac.th/librarytext/mpa/2556/Yes/F_Suriya_Prasertsri_2556.pdf
- จันทร์แรม พุทททกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการ
อาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565, จาก
<http://www.repository.rmutt.ac.th/dspace/bitstream/123456789/844/1/124378.pdf>
- ณัฐา กริทธิชัย. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทร์
วิโรฒ. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565, จาก
http://thesis.swu.ac.th/swuthesis/Hi_Ed/Natta_G.pdf
- ธงชัย สันติวงษ์. (2539). ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565, จาก
<https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. (2560) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านคร
หลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร. ค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2565, จาก
http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2017/TU_2017_5902030070_7983_6531.pdf
- ธนชัย ยมจินดา และเสนต์ จุ้ยโต. (2544). ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ
5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- บุญมัน ธนาศุภวัฒน์. (2537). ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565,
จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม
2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- พนิดา แก่นสำโรง. (2015) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก
<http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
บริษัท อันนี เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2565,
จาก https://mis.krirk.ac.th/librarytext/MBA/2562/F_Pipat_Meetaun.pdf
- ผศ.สุรพงษ์ คงสัตย์, อ. ชีรชาติ ธรรมวงศ์. การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (IOC). ค้นเมื่อ
28 พฤษภาคม 2565, จาก <https://www.mcu.ac.th/article/detail/14329>
- ศิริธร กันทา. (2564) ปัจจัยด้านคุณภาพการให้บริการที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของสมาชิก
สหกรณ์เครดิตยูเนียนฟรีเทรต จำกัด. ค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2565, จาก <http://www.mba-campus.ru.ac.th/is/changmai/6324102628%20sirithorn%20kanta.pdf>

- ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2565. จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- รุ่งนภา บังคลัน. (2559). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2565, จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcims/files/57920537.pdf
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2526). ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2565. จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- สำนักงานอัยการสูงสุด. เกี่ยวกับบอกร์กร. ค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2565, จาก <https://www2.ago.go.th/index.php/about/agohistory>
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2563). การจัดการทรัพยากรบุคคล พื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- โชคดี รักทอง. (2523). ปัจจัยและองค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 6 มีนาคม 2565. จาก <http://www.acn.ac.th/articles/mod/forum/discuss.php?d=173>
- โชติช่วง ภิรมย์. (2538). ทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- โยเดอ. (Yoder 1958). ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>
- French. (1982). องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน. ค้นเมื่อ 5 มีนาคม 2565, จาก <https://www.novabizz.com/NovaAce/Behavior/job-satisfaction.htm>