

## ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### Job Satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General

วุฒิพงษ์ ยิ้มโกศล

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wuthipong Yimkosol

Email: [6414991048@rumail.ru.ac.th](mailto:6414991048@rumail.ru.ac.th)

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

#### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 3) ปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เป็นการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม มาตรวัดแบบ Semantic Differential Scale (SD-Scale) วัดระดับการให้คะแนน 0 – 10 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าความถี่ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติ Independent Sample Test (T-test), One-way ANOVA และ Partial Correlation ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.7503 (S.D. เท่ากับ 1.4941) โดยด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ เพศ อายุ สถานภาพ และระดับการศึกษาต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายได้เฉลี่ย

ต่อเดือน และอายุงานต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดไม่ต่างกัน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนอยู่ในระดับสูง โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9072 (S.D. เท่ากับ 1.5447) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น 3) ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในทิศทางเดียวกัน มีค่าความสัมพันธ์ (Correlation) เท่ากับ 0.484 0.405 และ 0.267 อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และระดับต่ำมาก ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้อเสนอแนะ คือ 1) องค์กรควรเพิ่มความพึงพอใจในงานให้กับกลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป เช่น การจัดฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถในงาน การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา เป็นต้น 2) องค์กรควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม โดยเน้นกิจกรรมที่ทำเป็นทีมเพื่อจะได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 3) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในงาน จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจในงาน, ข้าราชการธุรการ, สำนักงานอัยการสูงสุด

## ABSTRACT

The objectives of this research were to study 1) the overall Job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General and classified by demographic factors, 2) the important level of the supporting factors of Job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General, 3) the supporting factors affected the Job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General. The sample used in the research was 400 Administrative Officer of the Office of the Attorney General. They were selected through non-probability sampling- convenience sampling. The research instrument was a questionnaire, Semantic Differential Scale (SD-Scale) rated 0 to 10. The statistics used in data analysis were mean, percentage, frequency, standard deviation, Independent Sample Test (T-test), One-way ANOVA and Partial Correlation. The result found that 1) the level of the job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General had mean = 7.7503 (S.D. = 1.4941) at a high level, in terms of work achievement had mean higher than the other aspects, followed by recognition and progress in work, gender, age, status and education level were different, job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General was different at statistically significant level of 0.05. Income and working age were different, job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General was not different,

2) the overall of important level of the supporting factors had mean 7.9072 (S.D. = 1.5447) at high level, the relationship with colleagues was higher important level than the other aspects, 3) the supporting factors; relationship with colleagues, income and benefits, and relationships with superiors affected to job satisfaction of Administrative Officer of the Office of the Attorney General in the same direction, the correlation coefficient of 0.484, 0.405, and 0.267 indicated relatively low and extremely low levels respectively, these correlations were statistically significant at the 0.05 level. Suggestion 1) The organization should have increased job satisfaction for employees aged 51 and above, such as through training and development programs to enhance knowledge and skills, fostering relationships with colleagues, and superiors. 2) The organization should organize activities that encourage employee participation, with a focus on team-based activities, in order to foster strong relationships among colleagues. By engaging in team activities, employees can build good rapport with colleagues. 3) Superiors should prioritize the working environment to create job satisfaction among employees. By emphasizing the importance of the work environment, it can contribute to a greater sense of job satisfaction among the personnel.

**Keywords:** Job Satisfaction, Administrative Officer, the Office of the Attorney General

### **ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา**

ความพึงพอใจในงาน (job satisfaction) คือความสามารถของบุคคลในการเพลิดเพลินหรือมีความพอใจต่องานหรือสถานที่ทำงานที่มีอยู่ มันเป็นหนึ่งในความสำคัญที่สุดของความสุขที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน มีผลต่อสุขภาพจิตใจของบุคคล การพัฒนาตนเองและการทำงานที่ดี Harvard Business Review ได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพราะเมื่อผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานและสถานที่ทำงาน จะช่วยส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และสร้างสรรค์ความเป็นเลิศ Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002) [1] โดยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยได้สรุปว่า ความพึงพอใจในงานเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กร การมีความพึงพอใจในงานส่งผลต่อการสร้างสรรค์และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานของบุคลากร โดยการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในงานนั้นเป็นสิ่งที่สำคัญและช่วยเพิ่มผลผลิตและคุณภาพการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ดีขึ้นสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นองค์กรอื่นตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ซึ่งเป็นองค์กรนำในการใช้กฎหมายเพื่อรักษาความยุติธรรมให้กับประชาชนและสังคม โดยสำนักงานอัยการสูงสุดมีข้าราชการฝ่ายอัยการปฏิบัติงานประจำสำนักงาน แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ 1 ข้าราชการอัยการ(พนักงานอัยการ) 2 ข้าราชการธุรการ (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ

ฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553) [2] โดยข้าราชการธุรการนั้นทำหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านธุรการต่าง ๆ เช่นงานสารบบงานบริหาร งานบุคคล งานเลขานุการนักบริหาร งานงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และงานเกี่ยวกับอาคารสถานที่ งานพัสดุ และช่วยเหลืองานด้านธุรการของพนักงานอัยการ ข้าราชการธุรการจึงเป็นส่วนความสำคัญในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรวางไว้

ดังนั้น จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีคำถามวิจัยว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีความพึงพอใจในงานระดับใด ปัจจัยประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ส่งผลต่อ ระดับความพึงพอใจในงานระดับใด และปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ ส่งผลต่อ ระดับความพึงพอใจในงานระดับใด เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ครั้งนี้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานอัยการสูงสุด ปรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้มีความความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษา 1) ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน 2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 3) ปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยประชากรศาสตร์ (demographic) หมายถึง หมายถึง ประชากรที่แบ่งตามปัจจัยต่าง ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะของประชากร เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคล เพื่อใช้วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณทางประชากรศาสตร์ (Kotler, P., 1997) [3]

ข้าราชการธุรการ ตามความหมายของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ พ.ศ. 2553 [2] หมายถึง ข้าราชการในสำนักงานอัยการสูงสุดนอกจากข้าราชการผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง พนักงานอัยการตามกฎหมายว่าด้วยองค์กรอัยการและพนักงานอัยการ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ยึดตามความหมายจากทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ Herzberg (Herzberg, 1959 อ้างในสมยศ นาวิการ, 2543) [4] ประกอบด้วย สภาพทางกายภาพของการ

ทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น และลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ ที่ีระหว่างผู้บังคับช้กับผู้ที่บ้กับบัญชา ซึ่งจะให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และคำแนะนำของงานที่รับมอบหมายอยู่ตลอดเมื่อพบเจอปัญหา ส่งเสริม สนับสนุน รับฟังความคิดเห็น มีความยุติธรรม สั่งงานและอธิบายงานอย่างชัดเจน ตลอดจนผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาสามารถเสนอแนะ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จสมบูรณ์ Wayne and Green. (1993) [5]

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามความหมายของ Alderfer (Alderfer, 1969 อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2550) [6] หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถร่วมงานกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และให้ความร่วมมือ ร่วมใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้แก่พนักงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่าย ในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของพนักงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ ของครอบครัว พนักงานให้ดีขึ้น ค่าใช้จ่ายที่ได้รับจากการทำงานเป็นตัวเงิน เช่น เงินเดือนประจำ เงินล่วงเวลา เงินโบนัส เบี้ยขยัน เป็นต้น และค่าใช้จ่ายที่ได้รับจากการทำงาน นอกเหนือจากผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน เช่น จำนวนวันลาป่วย ลากิจ ลาพักผ่อน เป็นต้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) [7]

ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ความพึงพอใจในงานเป็นผลของระดับของอารมณ์ ที่พึงพอใจ ชอบใจ จากงานที่ประสบความสำเร็จหรือการกระตุ้นให้เห็นคุณค่าในงานที่ประสบความสำเร็จ (Locke, 1969, p. 316) [8]

### **ขอบเขตของงานวิจัยและข้อตกลงเบื้องต้น**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 5,659 คน (สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด, 2566) [9] กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

### **แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์ Kotler (Kotler, P., 1997) [3] กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นการวิเคราะห์และศึกษาเกี่ยวกับประชากรโดยใช้ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีลักษณะเฉพาะ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน เป็นต้น เพื่อให้เราเข้าใจและ ประเมินคุณภาพของประชากรโดยแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคล เพื่อใช้วัดความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งจะเป็นข้อมูลที่ใช้ในการคำนวณทางประชากรศาสตร์ และการวิเคราะห์ ข้อมูล เพื่อทำนายแนวโน้มและปัจจัยที่มีผลต่อประชากรได้



## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านเพศต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยสนับสนุนด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการส่งผลต่อ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากงานวิจัย

- 1) ทำให้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2) ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจโดยรวมในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์
- 3) เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานให้แก่สำนักงานอัยการสูงสุด ปรับใช้ในการปรับปรุงการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้มีความความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุด

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (X)

ตัวแปรตาม (Y)

**ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์  
(Demographic Factors)**  
เพศ (Gender)  
อายุ (Age)  
สถานภาพ (Status)  
ระดับการศึกษา (Education level)  
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (Income)  
อายุงาน (Working age)

**ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการ  
สำนักงานอัยการสูงสุด**  
- ด้านความสำเร็จของงาน (work achievement)  
- ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน (progress in work)  
- ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition)

**ปัจจัยสนับสนุน (Supporting Factors)**  
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (working environment)  
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relationship with superiors)  
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relationship with colleagues)  
ผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ (compensation, income, and benefits)



## ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นวิธีวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรคือข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวนทั้งสิ้น 5,659 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน เป็นการสุ่มแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (non-probability sampling) โดยวิธีการสุ่มแบบสะดวก (convenience sampling) ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างคำนวณตามสูตรของ Yamane (Taro Yamane, 1973) [13] ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% แบบสอบถามการวิจัย ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองเบื้องต้น จำนวน 1 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านปัจจัยสนับสนุนความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ จำนวน 19 ข้อ ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการ สำนักงานอัยการสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ จำนวน 10 ข้อ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะ เป็นส่วนที่ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี เป็น คำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ คำถามในแบบสอบถามวิจัยส่วนที่ 3 และ 4 เป็นคำถามปลายปิดมีระดับการวัด 10 ระดับ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ แบบสอบถามสร้างขึ้นจากตัวแปรอิสระ ตัวแปรตาม นิยามศัพท์เฉพาะ และนิยามปฏิบัติการ การทดสอบของแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ด้าน คือความแม่นยำ (content validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ด้านความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยนำตารางนิยามศัพท์ และแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาทบทวนเนื้อหา การทดสอบความน่าเชื่อถือใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha มีค่าตั้งแต่ .000 ถึง 1.000 ค่าสัมประสิทธิ์สูงแสดงถึงแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสูง เกณฑ์ที่ยอมรับได้มีค่าตั้งแต่ .700 ขึ้นไป (กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา, 2564) [14] ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด นำไปประมวลผล ได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha เท่ากับ .969 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สูง แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความน่าเชื่อถือสูงสามารถนำไปใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ได้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด และค่าต่ำสุด การวิเคราะห์เชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติ Independent Sample Test (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน One-way ANOVA การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเชิงส่วน (Partial Correlation Coefficient) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ, 2548) [15] คือ ค่า  $r$  มีค่า 0.01 - 0.20 เท่ากับ ต่ำที่สุด 0.21 - 0.30 ต่ำมาก 0.31 - 0.40 ต่ำ 0.41 - 0.50 ค่อนข้างต่ำ 0.51 - 0.60 ปานกลาง 0.61 - 0.70 ค่อนข้างสูง 0.71 - 0.80 สูง 0.81 - 0.90 สูงมาก 0.91 - 1.00 สูงที่สุด

## ผลการวิจัย

### ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 1

ตาราง 1 แสดงระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด และจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน

ปัจจัยประชากรศาสตร์		จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)	ค่าเฉลี่ย (Mean)	Std.	ความหมาย ของระดับ
เพศ	ชาย	133	33.3	8.1057	1.4663	สูงมาก
	หญิง	267	66.7	7.5732	1.4789	สูง
อายุ	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี	130	32.5	7.9120	1.5822	สูง
	31 – 40 ปี	153	38.3	7.8295	1.1843	สูง
	41 – 50 ปี	110	27.5	7.5891	1.6526	สูง
	ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	7	1.7	5.5476	1.6184	ปานกลาง
สถานภาพ	โสด	288	72.0	7.7269	1.3422	สูง
	สมรส	100	25.0	7.7139	1.8883	สูง
	หย่าร้าง/หม้าย	12	3.0	8.6157	1.0201	สูงมาก
ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	30	7.5	7.3519	0.9554	สูง
	ปริญญาตรี	242	60.5	8.0814	1.4176	สูงมาก
	สูงกว่าปริญญาตรี	128	32.0	7.2177	1.5681	สูง
รายได้ เฉลี่ย ต่อเดือน	< 20,000 บาท	80	20.0	7.8049	1.7807	สูง
	20,001 – 30,000 บาท	163	40.7	7.6815	1.3687	สูง
	30,001 – 40,000 บาท	85	21.3	7.8944	1.1264	สูง
	มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	72	18.0	7.6752	1.7880	สูง
อายุงาน	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	108	27.0	7.5149	1.4553	สูง
	6 – 10 ปี	124	31.0	7.8943	1.5543	สูง
	11 – 15 ปี	53	13.3	7.4617	1.4006	สูง
	16 – 20 ปี	45	11.3	7.9654	1.5908	สูง
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	70	17.5	7.9385	1.4044	สูง
รวม		400	100.00	7.7503	1.4941	สูง

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.7503 (S.D. เท่ากับ 1.4941) อยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม และเพศหญิงมีความพึงพอใจในงาน

โดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม ส่วนกลุ่มอายุ 41 – 50 ปี และกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม ส่วนสถานภาพโสด และสถานภาพสมรส มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม ส่วนกลุ่มระดับ การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยสูงกว่าค่าเฉลี่ย โดยรวม ส่วนกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม และจำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มอายุ งาน 6 – 10 ปี กลุ่มอายุงาน 16 – 20 ปี และกลุ่มอายุงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานโดยเฉลี่ย สูงกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม ส่วนกลุ่มอายุงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และกลุ่มอายุงาน 11 – 15 ปี มีความพึง พื่อใจในงานโดยเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม ทั้งนี้ กลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานสูงสุด คือ กลุ่มสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย ส่วนกลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานต่ำที่สุด คือ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป

### ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ของระดับความสำคัญ ของปัจจัยสนับสนุน

ปัจจัยสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	Std. Deviation	ความหมาย ของระดับ
1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	7.5255	1.6342	สูง
2. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	7.8725	1.7740	สูง
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	8.3506	1.5902	สูงมาก
4. ด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ	7.8800	1.8917	สูง
<b>รวม</b>	<b>7.9072</b>	<b>1.5447</b>	<b>สูง</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.9072 (S.D. เท่ากับ 1.5447) อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น เท่ากับ 8.3506 (S.D. เท่ากับ 1.5902) อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.8800 (S.D. เท่ากับ 1.8917) อยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.8725 (S.D. เท่ากับ 1.7740) อยู่ในระดับสูง และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 7.5255 (S.D. เท่ากับ 1.6342) อยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

### ข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์ข้อ 3

ตาราง 3 แสดงปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ปัจจัยสนับสนุน	ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด		
	r	Sig.	ระดับการส่งผล
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.090	0.072	ต่ำที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.267*	0.001	ต่ำมาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.484*	0.001	ค่อนข้างต่ำ
ด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ	0.405*	0.001	ค่อนข้างต่ำ

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ปัจจัยสนับสนุนส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน Correlations เท่ากับ 0.090 ไม่ส่งผล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา Correlations เท่ากับ 0.267 ส่งผลอยู่ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน Correlations เท่ากับ 0.484 ส่งผลอยู่ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ Correlations เท่ากับ 0.405 ส่งผลอยู่ในระดับต่ำมากในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลข้อค้นพบตามสมมติฐาน

พบว่า เพศแตกต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Games-Howell พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี และกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับกลุ่มอายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านสถานภาพต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี Games-Howell พบว่า กลุ่มสถานภาพ โสด และกลุ่มสถานภาพ สมรส มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับกลุ่มสถานภาพ หย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษาต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกัน เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี LSD พบว่า ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานแตกต่างกับระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยประชากรศาสตร์ด้านอายุงานต่างกัน ความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยสนับสนุนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยสนับสนุนด้านผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลและอภิปรายผล

1) ความพึงพอใจในงานโดยรวมของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีระดับความพึงพอใจในงานสูงกว่าด้านอื่นอยู่ในระดับสูงมาก และด้านความก้าวหน้าในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น โดยจำแนกตามเพศ พบว่า เพศชายมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าเพศหญิง จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น และจำแนกตามอายุงาน พบว่า กลุ่มอายุงาน 16 – 20 ปี มีความพึงพอใจในงานสูงกว่ากลุ่มอื่น ทั้งนี้ กลุ่มที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจน้อยที่สุดกว่ากลุ่มอื่น ๆ และกลุ่มสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจมากที่สุดกว่ากลุ่มอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณิศา บัวแย้ม (2566) [16] เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร ส่วนกลาง พบว่า เจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร ส่วนกลาง สถานภาพหย่าร้าง/หม้าย มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงกว่าสถานภาพกลุ่มอื่น

2) ระดับความสำคัญของปัจจัยสนับสนุนโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีระดับความสำคัญสูงกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าเพื่อนร่วมงานที่ดีสามารถสนับสนุนและส่งเสริมการทำงาน รับฟังข้อเสนอแนะ และให้คำแนะนำต่าง ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีช่วยลดความเครียดในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานจึงมีความสำคัญมากที่สุด และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานของสำนักงานอัยการสูงสุดนั้นมีความปลอดภัย มีความสะอาด และมีวัสดุอุปกรณ์เพียงพอในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เป็นปกติ จึงมีระดับความสำคัญต่ำกว่าด้านอื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสราร รัตนสุข (2559) [17] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

และเพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญมาก มีระดับความสำคัญสูงกว่าด้านอื่นส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย

3) ปัจจัยสนับสนุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับต่ำมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณีศา บัวแย้ม (2566) [16] เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพากร ส่วนกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิสรา รอดนุช (2559) [17] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชี ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง ในประเทศไทย และผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในทิศทางเดียวกันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จตุพงษ์ สีนะธรรม (2562) [18] เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านอัตราเงินเดือน ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโครงการก่อสร้างรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานครในระดับมากที่สุด

### ข้อเสนอแนะ

1) จากการศึกษาวิจัย พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจในงานน้อยมาก อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรกลุ่มนี้มีความก้าวหน้าในการทำงาน และมีความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น องค์กรควรจัดฝึกอบรมและพัฒนาเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถในบุคลากรกลุ่มนี้ให้สามารถนำมาพัฒนาองค์กร และสร้างความก้าวหน้าในการทำงาน

2) จากการศึกษาวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานเพิ่มขึ้น ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมโดยเน้นกิจกรรมที่ทำเป็นทีมเพื่อจะได้สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

3) จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยสนับสนุนเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความพึงพอใจในงานของบุคลากร หากผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับปัจจัยสนับสนุนซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผลตอบแทนรายได้และสวัสดิการ เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในงานให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

## ข้อเสนอแนะเพื่อศึกษาครั้งต่อไป

1) เนื่องจากความพึงพอใจในงาน เป็นเรื่องที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาของแต่ละบุคคล และหาปัจจัยสนับสนุนอื่นเพิ่มเติม ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่สนใจ ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ต่อการบริหารจัดการบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงขึ้นซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเท่านั้นที่เกี่ยวกับ ปัจจัยประชากรศาสตร์ และปัจจัยสนับสนุนกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างมากขึ้น เช่น ข้าราชการอัยการศึกษาเปรียบเทียบกับข้าราชการ ธุรการ หรือศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่าง ในปัจจัยด้านต่าง ๆ

## เอกสารอ้างอิง

- [1] Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: a meta-analysis. *Journal of applied psychology*, 87(2), 268-279.
- [2] พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ 2553. (2553, ธันวาคม 7). ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนที่ 75 ก. หน้า 1-37.
- [3] Kotler, P. (1997). *Marketing Management* (9th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- [4] สมยศ นาวิการ. (2543). *การบริหารและพฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- [5] Wayne and Green. (1993). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior.
- [6] ศิริวิรัตน์ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *องค์กรและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ธรรมสาร.
- [7] สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/compensation>
- [8] Locke, E.A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309-336.
- [9] สำนักงานอัยการสูงสุด. (2566). *สำนักบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด*. สืบค้นจาก <https://hrm.ago.go.th>

- [10] Raziq A. & Maula-bakhsh R. (2014). The Impact of Working Environment on Job Satisfaction.
- [11] Beyer, J. E., & Marshall, J. (1981). The interpersonal dimension of collegiality. *Nursing Outlook*, 29, 662-665
- [12] Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.
- [13] Tangkhunsombat N. (2021). Taro Yamane การกำหนดกลุ่มจำนวนประชากรสำหรับการวิจัย. UX Research Lab. Retrieved from <https://www.uxresearchlab.com/2021/09/20/taro-yamane->
- [14] กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตตา วานิชย์บัญชา. (2564). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สามลดา.
- [15] พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ. (2548). การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการบริหาร (ฉบับปรับปรุงใหม่). สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- [16] ญาณิศา บัวแย้ม (2566) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพากร ส่วนกลาง. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- [17] นิสรา รอดนุช (2559) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานตรวจสอบบัญชีในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่งในประเทศไทย จังหวัดกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- [18] จตุพงษ์ ลีณะธรรม (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง กรณีศึกษาโครงการรถไฟฟ้าแห่งหนึ่งในจังหวัดกรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยรามคำแหง