

ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ  
สำนักงานอัยการสูงสุด<sup>1</sup>

MOTIVATIONAL FACTORS IN THE PERFORMANCE OF ATTORNEY  
GENERAL ADMINISTRATIVE OFFICERS

เอกชัย พูลอำไพ<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด 2.เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และ3.เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำนวน 372 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) T – test และ F – test One-Way ANOVAและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการศึกษา พบว่า เพศหญิง อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 – 40,000 บาท

ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

ผลการศึกษาปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการธุรการ

<sup>1</sup>บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

สำนักงานอัยการสูงสุดที่มี เพศ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด จะมีเพียงด้านด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

**คำสำคัญ :** การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน,ข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุด

## **ABSTRACT**

The objectives of this study were as follows: 1. to study the motivation for the performance of administrative officials at the Office of the Attorney General; classified by personal fundamental factors; and 3. to study factors in motivation affecting the performance of administrative officials at the Office of the Attorney General. The samples consisted of 372 administrative officers from the Attorney General's Office. Questionnaires were employed as research methods in this study. The percentage, mean, and standard deviation statistics were employed in the analysis. Independent Sample T-Test analysis, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis are all examples of test statistics.

According to the study's findings,

The majority of responses were female. Aged between 21 and 30 years old, married, with a bachelor's degree and an average monthly income of 30,001 - 40,000 baht

According to the findings of a research of motivating factors influencing the performance of administrative officials in the Office of the Attorney General, in terms of job success, nature of work, career advancement, and acceptance In terms of job responsibility, all five characteristics were at a high level. Considering the performance of the administrative officers of the Attorney-Office General's discovered that the achievement-oriented good service On the basis of professional expertise, correctness, righteousness and ethics, and teamwork, all five components were at a high level.

The first hypothesis test discovered that administrative officers of the Office of the Attorney General with varied ages and educational levels have different motivation variables for performance. About the administrative personnel of the Attorney General's Office who have sex The socioeconomic status and average monthly income were different. There were no distinguishing characteristics in work motivation.

The findings of the second hypothesis test demonstrated that the incentive elements of job success, type of work, and being respected had no effect on the performance of administrative officials in the Attorney General's Office. Only career advancement and job duties have an impact on the performance of administrative officers in the Attorney General's Office.

**Keywords:** Motivation for the performance, Attorney General Administrative Officers.

### คำถามในการวิจัย

- 1.แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นอย่างไร
- 2.ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลมีผลต่อปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด แตกต่างกันหรือไม่
- 3.ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุดหรือไม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

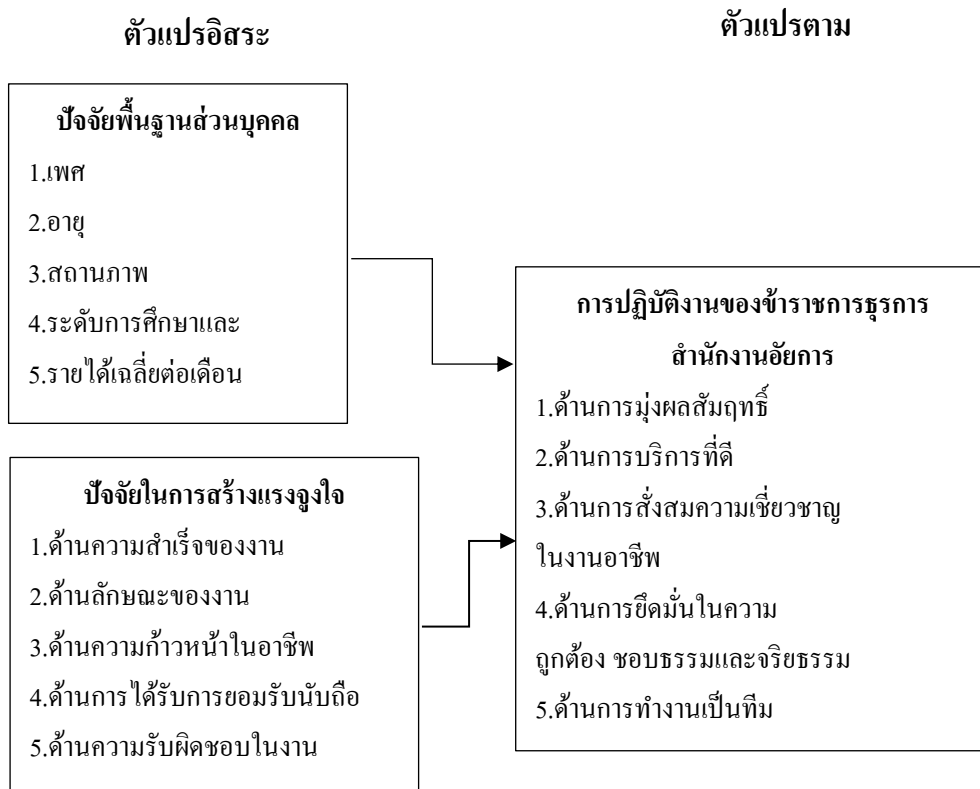
- 1.เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 2.เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
- 3.เพื่อศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุกรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ บทความ แนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วรวบรวมรายละเอียด สาระสำคัญ ต่อ ไปนี้

- 1.แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
- 2.ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
- 3.โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ อัตรากำลังของข้าราชการสำนักงานอัยการสูงสุด
- 4.กรอบแนวคิดในการศึกษา

## กรอบแนวคิดในการศึกษา



### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด มีวิธีการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ทั้งสิ้นจำนวน 5,253 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973 p.125 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ 2552, น. 79) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาคั้งนี้เท่ากับ 5,253 คน ณ.ระดับความเชื่อมั่นที่ 90% เมื่อคำนวณตามสูตรจะได้คั้งนี้ (ถ้าใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 90% หรือมีค่าระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.10 จะทำให้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างมีค่าลดลง ซึ่งเราจะใช้ประมาณ 372 คน)

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

### 1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพ
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### 2) ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ

- 1.ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.ด้านลักษณะของงาน
- 3.ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
- 5.ด้านความรับผิดชอบในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

### 1) การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ

- 1.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.ด้านการบริการที่ดี
- 3.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 4.ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
- 5.ด้านการทำงานเป็นทีม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตรฐานประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ

4.การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยพื้นฐานบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความเห็นปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยการวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ T – test และ F - test

4.3 การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ใช้ One-Way ANOVA สำหรับเกณฑ์ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ย กำหนดไว้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.79	แสดงว่ามีความคิดเห็น ระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.80 – 2.59	แสดงว่า มีความคิดเห็น ระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.60 – 3.39	แสดงว่า มีความคิดเห็น ระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	3.40 – 4.19	แสดงว่า มีความคิดเห็น ระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	4.20 – 5.00	แสดงว่า มีความคิดเห็น ระดับมากที่สุด

4.4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression) การวิเคราะห์การถดถอยเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (Independent Variable) กับตัวแปรตาม (Dependent Variable) จะเป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิง เส้นตรง (Linearity)

4.5 นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบความเรียง  
ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด สรุปผลได้ ดังนี้

ผลการศึกษา พบว่า เพศหญิง อายุระหว่าง 21 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 30,001 – 40,000 บาท

ผลการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

ผลการศึกษาปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการตั้งสมมติฐานในเชิงวิชาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ด้าน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า ข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา แตกต่างกันมีปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดที่มี เพศ สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจ พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด จะมีเพียงด้านความก้าวหน้าในอาชีพและด้านความรับผิดชอบในงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1.ด้าน ความสำเร็จของงาน ผู้บังคับบัญชาควรมีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
- 2.ด้าน ลักษณะของงาน หน่วยงานควรจัดสรรงานที่ปฏิบัติให้มีความท้าทายต่อผู้ปฏิบัติงานเสมอ
- 3.ด้าน ความก้าวหน้าในอาชีพ หน่วยงานควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4.ด้าน การได้รับการยอมรับนับถือ ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ
- 5.ด้าน ความรับผิดชอบในงานผู้ปฏิบัติงานควรรับผิดชอบงานของตนเองโดยไม่ต้องให้หัวหน้างานควบคุม

## บรรณานุกรม

- กัลยา วิณิชย์บัญชา. (2548). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). *องค์การและการจัดการ : ทันสมัยยุคโลกาภิวัตน์*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2543). *การบริหารงานวิชาการ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- สมใจ ลักษณะ. (2546). *การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศูนย์การพิมพ์. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). *หลักการบริหาร*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุพานี สฤณภู่วาณิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ : แนวคิดและทฤษฎี*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง, บัณฑิตวิทยาลัย. (2550). *คู่มือการจัดทำคุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์และการศึกษาอิสระ (พิมพ์ครั้งที่ 2 แก้ไขปรับปรุง)*. กรุงเทพฯสำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วันชัย มีชาติ. (2548). *พฤติกรรมกรรมการบริหาร องค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กาญจนาพร วงศ์อาจ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 สูงสุด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- พรทิพย์ แข่งแก้ว. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิชัย สีน โทรัมย์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.