

ชื่อเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์  
และจังหวัดมหาสารคาม

ผู้วิจัย จันแดง ภูขำนิ ปริญา ร.ป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)

กรรมการที่ปรึกษา ดร.ทรงศักดิ์ จีระสมบัติ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
ผศ.ดร.ยุภาพร ยุภาส อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
ดร.วัชรินทร์ สุทธิชัย อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม 2555

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงาน ต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่บุคลากร ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 83 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน (Proportional Random Sampling) และแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) การทดสอบสมมติฐานใช้ t-test การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว ใช้ F-test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ผลการวิจัย พบว่า

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน และอยู่ในระดับปานกลาง

จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล

2. ผลการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากรและเทคโนโลยีเพื่อการจัดเก็บข้อมูลคดี ควรส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น ควรจัดฝึกอบรมและพาไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว ควรจัดให้มีการประชุมทุกเดือนเพื่อชี้แจงงาน และควรจัดกิจกรรมสันตนาการร่วมกัน

**TITLE** Motivation in the Performance of Personnel and Prosectors in the Provinces  
of Mahasarakham and Kalasin

**AUTHOR** Chandaeng Poochamni **DEGREE** M.P.A (Public Administration)

**ADVISORS** Dr. Songsak Jeerasombat Chairman  
Asst. Prof. Dr. Yupaporn Yupas Committee  
Dr. Watcharin Suttisai Committee

**RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY, 2012**

### **ABSTRACT**

This research aimed to study and compare motivated personnel in the performance of prosectors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham classifying from the original offices on types of personnel, working ages, the office location and suggestions on motivation of personnel working of prosectors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham. The sample group in this study was 83 personnel and prosectors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham using proportional random sampling and simple random sampling. The research tool was questionaire with the confidence at .94. The statistic used for data analysis was frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis test used t-test, *F*-test and One-Way ANOVA for variant analysis significantly at .05.

The results of this research were as the following:-

1. The motivation in performance of personnel in the prosectors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham was at a high level in overall and when considering on the motivation factors, it was at a high level in 4 aspects- the achievement of wrk, the acceptation, the responsibility and type of work. It was at a medium level in 1 aspect- the advancement in position. When considering on the supporting factors, it was in a high level in 3 aspects- the supervisor administration, the relationship between parties and the policy and administration. It was at a medium level in 2 aspects- the working environment, the salary and the fringe benefits.

2. The comparison of motivated performance of personnel and prosecutors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham classifying from the original offices, working ages, and the province location, it was found that it was not different in overall at .05.

3. The suggestions on performance motivation of personnel working in the prosecutors in the provinces of Kalasin and Mahasarakham, it should increase personnel and technology for storage information cases, encourage subordinates on more advance, arrange the training courses and have study tours at the developing agencies, have a monthly meeting for discussion and recreation activities should be shared.



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม  
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY