

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยนำมาสรุปผล อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะดังนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง หน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งสำนักงาน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 104 คน จำแนกเป็นสำนักงานอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ 52 คน และสำนักงานอำนวยการในเขตจังหวัดมหาสารคาม 52 คน
2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 83 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสัดส่วน และแบบอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามปลายปิดเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย หน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม กำหนดค่าอำนาจจำแนกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) จำนวน 40 ข้อ โดยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ตอนที่ 3 เป็นข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 10 ข้อ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ตามตัวแปรต้น คือ หน่วยงานต้นสังกัด และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน ใช้ t -test (Independent Sample) ประเภทบุคลากร และอายุงาน ใช้ F -test (One-Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางการทดสอบที่ระดับ .05 กรณีพบความแตกต่างจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของเชฟเฟ้ (Scheffe')

สรุปผลการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์กึ่งอุตสาหกรรม และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีความแตกต่างกันในเรื่อง หน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

2.1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างสำนักงานอัยการจังหวัดกับสำนักงานอัยการคดีเยาวชน โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบาย และการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เหลือ

2.2 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระหว่างข้าราชการอัยการ กับข้าราชการตุลาการ หรือ นิติกรหรือลูกจ้างประจำและพนักงานราชการหรือพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยรวมทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน และปัจจัยค่าจูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เหลือ ไม่แตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.3 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าไม่แตกต่างกัน 7 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เหลือ และแตกต่างกัน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ

2.4 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรฝ่ายอัยการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ กับ บุคลากรฝ่ายอัยการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมไม่แตกต่าง และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย พบว่า

3.1 ปัจจัยจูงใจ

3.1.1 ด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรเพิ่ม จำนวนบุคลากร รองลงมาคือ ควรเพิ่มเทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลคดีให้เป็นระบบ

3.1.2 ด้านการยอมรับนับถือ ควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3.1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ควรกำหนด ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้ชัดเจน

3.1.4 ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปลูกฝัง จิตสำนึกให้แก่บุคลากร โดยควบคุมด้านบวกและลบ เช่น รับผิดชอบงานดีมีรางวัลให้ ขาดความ รับผิดชอบถูกลงโทษ รองลงมาคือ ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีแยกจากงาน ธุรการให้ชัดเจน

3.1.5 ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดฝึกอบรม และพาไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรระดับ เจ้าหน้าที่ธุรการหรือ นิติกร มีโอกาสเลือกหรือเปลี่ยนสายงานได้ง่ายขึ้น

3.2 ปัจจัยค้ำจุน

3.2.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีการประชุมทุกเดือนเพื่อชี้แจงงาน รองลงมาคือ ควรจะมีกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง นักวิชาการเงินและบัญชี

3.2.2 ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อย 6 เดือนต่อครั้ง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชา ควรปกครองด้วยหลักความชอบธรรม โดยใช้หนักนิตินิยม

3.2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน

3.2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ สำนักงานอำนวยการควรสร้างสำนักงานใหม่

3.2.5 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรเพิ่มสวัสดิการในสำนักงาน รองลงมาคือ ควรใช้กรอบอัตราเงินแบบเดิม ไม่ควรเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม มีประเด็นที่น่าสนใจ ควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับมาก

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์สำนักงานอำนวยการสูงสุด พ.ศ.2554 ข้อ 5.4 การพัฒนาจิตสมรรถนะองค์กรและบุคลากรสู่ความเป็นเลิศระดับสากล ดังนั้น ในการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การรวมทั้งการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เช่น ด้านความสำเร็จของงาน พบว่าบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร และมีความพยายามจัดการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงจนเกิดความภาคภูมิใจ ด้านความรับผิดชอบพบว่า มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ และรู้สึกภูมิใจที่ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ด้านลักษณะงาน พบว่า งานที่รับผิดชอบมีความท้าทาย มีการแบ่งมอบงานอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้พัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า ผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถและใช้กิริยานุ่มนวลในการให้คำแนะนำ ช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลพบว่า ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความเป็นกันเอง และภายในหน่วยงานมีความสามัคคีกันเป็นอย่างดี จากเหตุผลดังกล่าวนี้ น่าจะเป็นสาเหตุให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ซึ่งผลการวิจัยในประเด็นนี้ สอดคล้องกับ วิชัย สิ้นโทรัมย์ (2554) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการตุลาการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลางมีระดับแรงงูใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านความพยายามในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด สอดคล้องกับ อ้อมอารี ยี่วาศรี (2552) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจ ในการปฏิบัติของข้าราชการปกครอง ที่ทำการปกครองอำเภอในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านลักษณะงาน และมีแรงงูใจอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวถู สอดคล้องกับ กนกพร แสงไกร (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอบรบือ จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมมีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาด้านปัจจัยงูใจพบว่า มีแรงงูใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการยอมรับนับถือ และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ไม่สอดคล้องกับ สุนันทา พงษ์ประเสริฐศรี (2550) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 10 ด้าน ไม่สอดคล้องกับ สมัย พูลเชื้อ (2553) ได้ศึกษาเรื่องแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ อำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจอำเภอศรีเชียงใหม่ จังหวัดหนองคาย โดยรวมอยู่ในระดับปาน ไม่สอดคล้องกับ สุระเดช ใจวัศิริ (2550) ได้ศึกษาเรื่องระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามหน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน และจังหวัดที่ตั้งสำนักงาน มีระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

1. พิจารณาตามหน่วยงานต้นสังกัด พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) สำนักงานอัยการจังหวัด และสำนักงานอัยการ
คดีเยาวชนและครอบครัว มีการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด
เหมือนกัน 2) จากการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการที่สังกัด
สำนักงานอัยการจังหวัดมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.80$) ซึ่งให้เห็นว่าสำนักงานอัยการจังหวัด และสำนักงานอัยการคดีเยาวชน
และครอบครัวได้สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเกิดความรู้สึกรักพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
อันจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ทำให้ประชาชน
ได้รับประโยชน์อย่างแท้จริง ซึ่งผลการศึกษา ในประเด็นนี้สอดคล้องกับ พวงเพชร วัชรอยู่
(2537 : 35-36) กล่าวว่า พฤติกรรมการจูงใจที่บุคคลคาดหวังและต้องการจากหน่วยงานนั้น
คือ 1) การมีส่วนร่วมในการวินิจฉัยสั่งการมากขึ้น 2) การมีอิทธิพลหรืองานในความรับผิดชอบ
เพิ่มขึ้น 3) ความเสมอภาพในอำนาจหวังให้หน่วยงานปฏิบัติอย่างถูกต้องและยุติธรรม
ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งหากหน่วยงานสามารถสร้างพฤติกรรม
ทั้ง 3 ประการนี้ให้เกิดขึ้นก็จะเป็นแรงจูงใจให้คนงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. พิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) บุคลากรมีระดับ
การศึกษาต่างกัน ได้รับการบรรจุแต่งตั้งและมีหน้าที่ความรับผิดชอบแตกต่างกัน ได้รับเงินเดือน
ค่าตอบแทนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 2) ด้านการยอมรับนับถือข้าราชการ
อัยการมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.36$) ข้าราชการธุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 3.90$) พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.84$) ผลการวิจัย
ปรากฏเช่นนี้ชี้ให้เห็นว่าตำแหน่ง หน้าที่การปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ได้รับการยอมรับนับถือ
แตกต่างกัน ซึ่งการศึกษาในประเด็นนี้สอดคล้องกับ มนัส บุญวงศ์ (2537 : 37) อธิบายว่า

แรงจูงใจที่ได้ผล มี 2 อย่าง คือ สิ่งจูงใจที่เฉพาะเจาะจงได้แก่สิ่งจูงใจด้านวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเงินรางวัลที่ได้ปฏิบัติงานมาอย่างดี และสิ่งจูงใจที่เป็น โอกาสของบุคคลซึ่งมีใช้วัตถุ เช่น การมีเกียรติ อำนาจ สิ่งจูงใจที่ดึงาม เช่น ความภาคภูมิใจ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ชั้นที่ 4 สอดคล้องกับ กานต์พิชชา สุริเตอร์ ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลในเขตอำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ที่พบว่า ข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนตำบลที่มีเงินเดือนต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้าน ลักษณะงาน และสอดคล้องกับ ละมุด บุตรา ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า พนักงานส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ที่มีระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. พิจารณาตามอายุงาน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า บุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติแตกต่างกับ บุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปี – 10 ปี และบุคลากรที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้าน ความรับผิดชอบ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) ลักษณะงานของสำนักงานอัยการสูงสุด เป็นงานที่ สลับซับซ้อน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มีอายุงานน้อย ได้รับการมอบหมายงานในหน้าที่น้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงานมาก เนื่องจากความรู้ความชำนาญ ในการปฏิบัติงานยังต้องอาศัยการตรวจสอบแบบใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชายังไม่ไว้วางใจเท่าที่ควร ไม่มอบหมายงานที่สำคัญให้ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อย 2) บุคลากรที่มีอายุงาน น้อย ตำแหน่งหน้าที่ อำนาจในการตัดสินใจก็มักจะน้อยตามไปด้วย การยอมรับและเชื่อถือ ในความรู้ความสามารถยังต้องมีการแนะนำ แก้ไขและตรวจสอบ 3) อายุงานน้อย อายุคน ก็มักจะน้อยตามไปด้วย งานที่รับผิดชอบอาจจะไม่ตรงกับความสนใจและความถนัด อำนาจ ในการตัดสินใจมีน้อย ต้องปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์เพื่อความสำเร็จ ของงาน ซึ่งการศึกษาประเด็นนี้สอดคล้องกับ เอื้อมพร บัวสุวรรณ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการในสำนักงานอัยการเขต 5

ผลการวิจัย พบว่า 1) ตัวแปรด้านอายุของพนักงานอัยการที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแตกต่างกัน โดยภาพรวมจะรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยสูง นอกจากนี้ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมแตกต่างกัน โดยจะรับรู้ว่ามีผู้บังคับบัญชาปล่อยให้มีการทำงานอย่างอิสระอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานอัยการด้วย

4. พิจารณาตามจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน พบว่าโดยรวมมีแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันทั้ง 10 ด้าน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า 1) บุคลากรที่มีหน่วยงานตั้งอยู่ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และ จังหวัดมหาสารคาม มีการปฏิบัติงานภายใต้ยุทธศาสตร์ของสำนักงานอัยการสูงสุด เหมือนกัน ปฏิบัติงานในลักษณะคล้ายกัน มีการปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารเดียวกัน 2) มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานคล้ายกัน มีพื้นที่ติดต่อกัน ให้บริการกับประชาชนที่มีขนบธรรมเนียมประเพณีคล้ายกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

จากการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม พบว่า

1.1 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.29$) โดยเฉพาะในประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.09$) ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิให้เหมาะสมกับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่วนประเด็นท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.10$) ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาตนเองและเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการจัดให้มีการฝึกอบรมรวมทั้งการให้บุคลากรไปศึกษาดูงานยังองค์กรต่าง ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้าง โอกาสให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานมากยิ่งขึ้น และในประเด็นท่านพอใจในวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.28$) ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและปรับปรุงวิธีการ

เลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถทั้งปริมาณงานและคุณภาพของงาน ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานที่ทำงาน เพื่อเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร

1.2 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.30$) โดยเฉพาะในประเด็นเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.02$) และค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$) ดังนั้นองค์กรควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการให้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรจัดหาสวัสดิการให้เพียงพอและเหมาะสมกับบุคลากร ตลอดจนประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโครงการต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กร ได้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่วนประเด็นการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการมีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.42$) ดังนั้น องค์กรควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตราบุคลากรให้กับส่วนราชการต่างจังหวัดและพิจารณาจัดสรรอุปกรณ์ด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อความสะดวกรวดเร็วในการปฏิบัติงาน และเป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานและเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรต่อไป

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาเพิ่มเติมในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อเป็นการเจาะข้อมูลเชิงลึก