

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n แทน จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

\bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Mean)

S.D. แทน ค่าเฉลี่ยเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

SS แทน ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of Squares)

df แทน ค่าที่ระดับความเป็นอิสระของการผันแปร (degree of freedom)

MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean of Squares)

F แทน สถิติทดสอบ F

t แทน สถิติทดสอบ t

sig แทน ค่านัยสำคัญทางสถิติทดสอบ

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ผลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์ความถี่และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุนาน

และที่จังหวัดที่ตั้งของสำนักงานแตกต่างกัน

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 83)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. หน่วยงานต้นสังกัด		
1.1 สำนักงานอัยการจังหวัด	60	72.29
1.2 สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว	23	27.71
รวม	83	100.00
2. ประเภทบุคลากร		
2.1 ข้าราชการอัยการ	30	36.14
2.2 ข้าราชการตุลาการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ	22	26.51
2.3 พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ	31	37.35
รวม	83	100.00
3. อายุงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	32	38.55
3.2 5 ปี – 10 ปี	21	25.30
3.3 มากกว่า 10 ปีขึ้นไป	30	36.15
รวม	83	100.00
4. จังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน		
4.1 จังหวัดกาฬสินธุ์	42	50.60
4.2 จังหวัดมหาสารคาม	41	49.40
รวม	83	100.00

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 83 คน พบว่าบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีหน่วยงาน

ต้นสังกัด คือ สำนักงานอัยการจังหวัด คิดเป็นร้อยละ 72.29 รองลงมา คือ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว คิดเป็นร้อยละ 27.71 และบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 37.35 รองลงมาเป็นข้าราชการอัยการ คิดเป็นร้อยละ 36.14 และข้าราชการตุรกรการหรือนิติกรหรือลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 26.51

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคลากรฝ่ายอัยการส่วนใหญ่จะมีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.55 รองลงมา คือ อายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 36.15 และอายุงาน 5 ปีถึง 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.30 และบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ส่วนใหญ่มีจังหวัดที่ตั้งของสำนักงานอยู่ที่จังหวัดกาฬสินธุ์ คิดเป็นร้อยละ 50.60 รองลงมา คือ มีสำนักงานตั้งอยู่ที่จังหวัดมหาสารคาม คิดเป็น ร้อยละ 49.40



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการ
 ปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
 ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จของงาน	4.12	0.47	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.04	0.48	มาก
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.29	0.80	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	4.02	0.62	มาก
ด้านลักษณะงาน	3.90	0.76	มาก
2. ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหาร	3.80	0.59	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.22	0.50	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.19	0.48	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.39	0.63	ปานกลาง
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.30	0.69	ปานกลาง
รวม	3.83	0.40	มาก

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
 ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อจำแนก
 เป็นรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากเฉลี่ยมากไปน้อย คือ
 ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.12$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.04$) ด้านความรับผิดชอบ
 ($\bar{X} = 4.02$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.90$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.29$) ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากมาก
 ไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.22$) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
 ($\bar{X} = 4.19$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.80$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน

เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.39$) ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 3.30$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย	4.15	0.55	มาก
2. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานได้	4.08	0.52	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานของท่านในแต่ละเรื่องมีคุณภาพอยู่เสมอ	4.00	0.58	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	4.24	0.59	มาก
รวม	4.12	0.47	มาก

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.15$) และท่านสามารถ แก้ไขปัญหาขณะปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.08$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ
จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.97	0.64	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	4.18	0.54	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น	4.08	0.64	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.89	0.66	มาก
5. เพื่อร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน	4.08	0.52	มาก
รวม	4.04	0.48	มาก

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.04$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย
3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมา
คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และเพื่อนร่วมงานให้ความ
ร่วมมือในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 4.08$) ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้
ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.97$)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น	3.45	1.08	ปานกลาง
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.09	1.03	ปานกลาง
3. ท่านพอใจในวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.28	1.08	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน	3.10	0.98	ปานกลาง
5. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรมีความชอบธรรม	3.53	0.77	มาก
รวม	3.29	0.80	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อพบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรมีความชอบธรรม ($\bar{X} = 3.53$) อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานในหน้าที่ทำให้ท่านมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ($\bar{X} = 3.45$) รองลงมาคือ ท่านพอใจในวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.28$) และท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน ($\bar{X} = 3.10$)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ
จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด	4.13	0.72	มาก
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	3.95	0.73	มาก
3. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.98	0.77	มาก
รวม	4.02	0.62	มาก

จากตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.02$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย คือ ท่านได้รับผิดชอบงานที่ตรงกับความสนใจและความถนัด ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมา
คือ ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.98$) และปริมาณ
งานที่รับผิดชอบ มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน
จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายและส่งเสริมให้เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.75	0.91	มาก
2. ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งขอบข่าย ชัดเจน	4.02	0.78	มาก
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้	3.92	0.85	มาก
รวม	3.90	0.76	มาก

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ลักษณะของงานที่ท่านรับผิดชอบมีการแบ่งมอบหมายชัดเจน ($\bar{X} = 4.02$) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ ($\bar{X} = 3.92$) และงานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทาย และส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.75$)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน	3.85	0.79	มาก
2. นโยบายการบริหารของหน่วยงานง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	3.72	0.70	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ	3.83	0.64	มาก
4. สายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องและเหมาะสม	3.80	0.75	มาก
รวม	3.80	0.59	มาก

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีความชัดเจน ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.83$) และสายการบังคับบัญชาที่จัดไว้ถูกต้องและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.80$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพนุ่มนวลต่อท่าน เมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	4.24	0.61	มาก
2. ท่านมีโอกาสที่จะพบและปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชา ได้อย่างสะดวก	4.22	0.59	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านกล้าตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง	4.16	0.60	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารงาน	4.26	0.58	มาก
รวม	4.22	0.50	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านการปกครองบังคับบัญชา
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้
ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.26$) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีกิริยาสุภาพ
นุ่มนวลต่อท่านเมื่อให้คำแนะนำเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.24$) และท่านมีโอกาสที่จะพบ
และปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.22$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี	4.20	0.53	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใสศรัทธาเป็นกันเอง และเข้าใจผู้อื่น	4.24	0.61	มาก
3. เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือกันมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.22	0.54	มาก
4. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	4.12	0.68	มาก
รวม	4.19	0.48	มาก

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.19$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมาก ไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาวางตัวนำเลื่อมใส
ศรัทธาเป็นกันเองและ เข้าใจผู้อื่น ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจไมตรีช่วยเหลือ
กันมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.22$) และสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่
ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\bar{X} = 4.20$)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการ ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.42	0.84	ปานกลาง
2. มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้พร้อม ในการปฏิบัติงาน	3.40	0.69	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน	3.39	0.74	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก พร้อมในการใช้งาน	3.34	0.70	ปานกลาง
รวม	3.39	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า แรงงใจอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติการ
ที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ มีวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้พร้อม
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.40$) และหน่วยงานของท่านมีการจัดห้องทำงานเป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 3.39$)

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล จำแนกเป็นรายชื่อ

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	3.54	0.85	มาก
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ในปัจจุบัน	3.02	0.89	ปานกลาง
3. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการมีความสะดวกและรวดเร็ว	3.42	0.79	ปานกลาง
4. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.21	0.92	ปานกลาง
รวม	3.30	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า แรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ มีความสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่ และห้องปฏิบัติการที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ ค่าตอบแทน การปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ (เบี้ยเลี้ยง) ที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.21$) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.02$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัด
กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด ประเภทบุคลากร อายุงาน
และที่จังหวัดที่ตั้งของสำนักงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม
ที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	หน่วยงานต้นสังกัด					
	สำนักงานอัยการจังหวัด			สำนักงานอัยการคดี เยาวชนและครอบครัว		
	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับ แรงงใจ
ปัจจัยงใจ						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.45	มาก	4.04	0.51	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.50	มาก	4.00	0.43	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.35	0.81	ปานกลาง	3.15	0.78	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.64	มาก	3.94	0.58	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.94	0.73	มาก	3.79	0.84	มาก
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	0.56	มาก	3.70	0.67	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.51	มาก	4.36	0.47	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล	4.12	0.47	มาก	4.38	0.46	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	3.38	0.61	ปานกลาง	3.41	0.70	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกี่ยวกูด	3.34	0.67	ปานกลาง	3.19	0.74	ปานกลาง
รวม	3.84	0.38	มาก	3.80	0.45	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
 ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
 และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัดคือสำนักงานอัยการจังหวัด โดยรวมอยู่ใน
 ระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากจำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับ
 จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา
 คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.15$) และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.12$)
 และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้าน
 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
 ($\bar{X} = 3.35$) และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.34$) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด
 คือ สำนักงานอัยการคดีเยาวชนและครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อจำแนก
 เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ
 แรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา
 ($\bar{X} = 4.36$) และด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.04$) และอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน
 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$)
 รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.19$) และด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.15$)

ตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัด
แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	หน่วยงานต้นสังกัด				t	Sig.
	สำนักงาน อัยการจังหวัด		สำนักงานอัยการคดี เยาวชนและครอบครัว			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.15	0.45	4.04	0.51	.707	.403
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.05	0.50	4.00	0.43	.790	.377
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	3.35	0.81	3.15	0.78	.517	.474
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.05	0.64	3.94	0.58	.238	.627
5. ด้านลักษณะงาน	3.94	0.73	3.79	0.84	.241	.625
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	0.56	3.70	0.67	.347	.558
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.17	0.51	4.36	0.47	.034	.854
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.12	0.47	4.38	0.46	.975	.326
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.38	0.61	3.41	0.70	.997	.321
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.34	0.67	3.19	0.74	.162	.688
รวม	3.84	0.38	3.80	0.45	.284	.595

จากตารางที่ 15 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกัน
พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงูใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม
ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	ประเภทบุคลากร									
	ข้าราชการอัยการ		ข้าราชการธุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ					
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงูใจ	
ปัจจัยงูใจ										
1. ด้านความสำเร้งงงาน	4.38	0.49	มาก	3.97	0.44	มาก	3.98	0.37	มาก	
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.36	0.42	มาก	3.90	0.38	มาก	3.84	0.45	มาก	
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.63	มาก	3.23	0.74	ปานกลาง	2.89	0.78	ปานกลาง	
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.57	มาก	4.03	0.65	มาก	3.70	0.50	มาก	
5. ด้านลักษณะงาน	4.22	0.72	มาก	3.95	0.65	มาก	3.56	0.76	มาก	
ปัจจัยค่างู										
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	0.63	มาก	3.82	0.50	มาก	3.73	0.63	มาก	
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.36	0.53	มาก	4.03	0.52	มาก	4.23	0.46	มาก	
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.49	มาก	3.95	0.44	มาก	4.21	0.45	มาก	
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.61	ปานกลาง	3.43	0.68	ปานกลาง	3.42	0.66	ปานกลาง	
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	3.59	0.61	มาก	3.41	0.49	ปานกลาง	2.94	0.75	ปานกลาง	
รวม	4.06	0.39	มาก	3.77	0.29	มาก	3.65	0.39	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรคือข้าราชการอัยการ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.06$) ด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับ
แรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.36$)
และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$) ในด้านปัจจัยค่าจูง มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน โดย
เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.36$)
รองลงมา คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.35$) และด้านนโยบายและการบริหาร
($\bar{X} = 3.87$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.34$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากร คือข้าราชการตุลาการ หรือนิติกร หรือถูกจ้างประจำ
พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ
อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรกคือ ด้านความรับผิดชอบ
($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.96$) และด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.95$)
และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.22$)
ด้านปัจจัยค่าจูงมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.95$)
และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.81$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง ($\bar{X} = 3.40$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากร คือพนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ
พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.97$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83$)

และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.69$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า
 ในตำแหน่งหน้าที่ ด้านปัจจัยค้ำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
 มากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.72$) และอยู่ในระดับ
 ปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$)
 รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 2.94$)



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายวิชาการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายวิชาการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	ประเภทบุคลากร						F	Sig
	ข้าราชการอัยการ		ข้าราชการตุลาการ หรือ นิติกรหรือผู้ช่วยประจำ		พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความก้าวหน้าของงาน	4.38	0.49	3.97	0.44	3.98	0.37	8.704	.000*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.36	0.42	3.90	0.38	3.84	0.45	13.323	.000*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.77	0.63	3.23	0.74	2.89	0.78	11.435	.000*
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.36	0.57	4.03	0.65	3.70	0.50	10.185	.000*
5. ด้านลักษณะงาน	4.22	0.72	3.95	0.65	3.56	0.76	6.562	.002*
ปัจจัยค่าจูง								
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.88	0.63	3.82	0.50	3.73	0.63	.482	.619
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.36	0.53	4.03	0.52	4.23	0.46	2.676	.075
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.37	0.49	3.95	0.44	4.21	0.45	5.069	.008*
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.34	0.61	3.43	0.68	3.42	0.66	.160	.852
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกี่ยว	3.59	0.61	3.41	0.49	2.94	0.75	8.224	.001*
รวม	4.06	0.39	3.77	0.29	3.65	0.39	10.013	.000*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 17 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวม มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ พบว่า มีแรงงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครอง บังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากร แตกต่างกัน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.698	2	1.349	10.013	.000*
ภายในกลุ่ม	10.780	80	.135		
รวม	13,478	82			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 18 พบว่า บุคลากรประเภทต่างกันมีแรงงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
ด้านความสำเร็จของงาน

ด้านความสำเร็จของงาน		ประเภทบุคลากร		
ประเภทบุคลากร		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	4.38	-	.001*	.000*
ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.97	-	-	.935
พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้าง เหมาบริการ	3.98	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้าน
ความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการอัยการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการ
ตุรกร หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ และแตกต่างกับ พนักงานราชการ หรือพนักงาน
จ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนข้าราชการตุรกร หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ กับพนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน
ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ		ประเภทยุคลากร		
		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	4.36	-	.000*	.000*
ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.90	-	-	.604
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	3.84	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน ด้าน
การยอมรับนับถือ พบว่า ข้าราชการอัยการมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับข้าราชการ
ตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ และแตกต่างกับ พนักงานราชการ หรือพนักงาน
จ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนข้าราชการตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ กับพนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่		ประเภทยุคลากร		
ประเภทยุคลากร		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	3.77	-	.009*	.000*
ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.23	-	-	.097
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	2.89	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 21 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขต
จังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า ข้าราชการอัยการมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ ข้าราชการ
ตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ และแตกต่างกับ พนักงานราชการ หรือพนักงาน
จ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนข้าราชการตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ กับพนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ พบว่า มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ		ประเภทบุคลากร		
		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	4.36	-	.045*	.000*
ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	4.03	-	-	.040*
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	3.70	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 22 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขต
จังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้านความรับผิดชอบ
พบว่า ข้าราชการอัยการมีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ ข้าราชการตุรกร หรือนิติกร
หรือลูกจ้างประจำ และแตกต่างกับ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้าราชการตุรกร หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
แตกต่างกับ พนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน		ประเภทบุคลากร		
		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	4.22	-	.118	.001*
ข้าราชการตุรกร หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.95	-	-	.052
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	3.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 23 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขต
จังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้านลักษณะงาน
พบว่า ข้าราชการอัยการกับข้าราชการตุรกรหรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการอัยการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ พนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพบว่า ข้าราชการตุรกรหรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ กับพนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์รายคู่แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล		ประเภทยุคลากร		
ประเภทยุคลากร		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	4.37	-	.002*	.188
ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.95	-	-	.051
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	4.21	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 24 พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขต
จังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทยุคลากรแตกต่างกัน ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล พบว่า ข้าราชการอัยการ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกับ ข้าราชการ
ตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนข้าราชการอัยการกับพนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ
มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

และพบว่า ข้าราชการตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ห้รายคู่แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ด้านเงินเดือนและ ผลประโยชน์เกื้อกูล		ประเภทบุคลากร		
ประเภทบุคลากร		ข้าราชการ อัยการ	ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ หรือ พนักงานจ้างเหมาบริการ
ข้าราชการอัยการ	3.59	-	.313	.000*
ข้าราชการตุรการ หรือ นิติกร หรือ ลูกจ้างประจำ	3.41	-	-	.011*
พนักงานราชการ หรือพนักงาน จ้างเหมาบริการ	2.94	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

จากตารางที่ 25 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล พบว่า ข้าราชการอัยการกับข้าราชการตุรการ หรือนิติกร
หรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

ข้าราชการอัยการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างกับ พนักงานราชการ
หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

และพบว่า ข้าราชการตุรการ หรือนิติกร หรือลูกจ้างประจำ มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงาน แตกต่างกับพนักงานราชการ หรือพนักงานจ้างเหมาบริการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05

ตารางที่ 26 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม
ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	อายุงาน										
	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป						
	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงงใจ		
ปัจจัยงใจ											
1. ด้านความถี่เรงของงาน	3.96	0.35	มาก	4.23	0.41	มาก	4.23	0.47	มาก		
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.46	มาก	4.17	0.42	มาก	4.19	0.48	มาก		
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.08	0.72	ปานกลาง	3.61	0.64	มาก	3.31	0.81	ปานกลาง		
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.47	มาก	4.06	0.77	มาก	4.24	0.63	มาก		
5. ด้านลักษณะงาน	3.75	0.64	มาก	3.94	0.81	มาก	4.04	0.77	มาก		
ปัจจัยค้ำจุน											
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	0.46	มาก	3.79	0.54	มาก	3.78	0.59	มาก		
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.25	0.45	มาก	4.27	0.59	มาก	4.17	0.51	มาก		
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	0.49	มาก	4.20	0.48	มาก	4.20	0.48	มาก		
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.63	มาก	3.29	0.65	ปานกลาง	3.35	0.64	ปานกลาง		
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ถือฤ	3.09	0.65	ปานกลาง	3.36	0.69	ปานกลาง	3.49	0.69	ปานกลาง		
รวม	3.73	0.33	มาก	3.89	0.42	มาก	3.90	0.41	มาก		

จากตารางที่ 26 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.95$) รองลงมา คือ
ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.83$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.79$) และอยู่ในระดับ
ปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.08$) ด้านปัจจัยค่าจูง
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการ
ปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.25$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.20$)
และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.84$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน
และผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.09$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงาน 5 ปี – 10 ปี พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$)
เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน เรียงลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมา คือ
ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.17$) และด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.06$) ด้านปัจจัยค่าจูง
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครอง
บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) และด้าน
นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.79$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.29$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์
และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน
เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.24$) รองลงมา
คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.23$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.19$) ด้านปัจจัยค่าจูง
มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์
ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) และด้าน
นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.78$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือ ด้าน
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.35$)

ตารางที่ 27 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอำนวยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม	อายุงาน						F	Sig
	น้อยกว่า 5 ปี		5 ปี - 10 ปี		มากกว่า 10 ปีขึ้นไป			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความถี่รางวัลของงาน	3.96	0.35	4.23	0.41	4.23	0.47	3.491	.035*
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.83	0.46	4.17	0.42	4.19	0.48	6.007	.004*
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.08	0.72	3.61	0.64	3.31	0.81	2.928	.059
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.79	0.47	4.06	0.77	4.24	0.63	4.411	.015*
5. ด้านลักษณะงาน	3.75	0.64	3.94	0.81	4.04	0.77	1.175	.314
ปัจจัยต้าน								
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.84	0.46	3.79	0.54	3.78	0.59	.072	.930
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.25	0.45	4.27	0.59	4.17	0.51	.325	.723
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.20	0.49	4.20	0.48	4.20	0.48	.001	.999
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	0.63	3.29	0.65	3.35	0.64	.877	.420
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ออก	3.09	0.65	3.36	0.69	3.49	0.69	2.854	.064
รวม	3.73	0.33	3.89	0.42	3.90	0.41	1.758	.179

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 27 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า โดยรวมมีแรงงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความรับผิดชอบ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยรวมทุกด้าน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.567	2	.284	1.758	.179
ภายในกลุ่ม	12.911	80	.161		
รวม	13.478	82			

จากตารางที่ 28 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุงานแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์ และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีจังหวัดที่ตั้ง
ของสำนักงานแตกต่างกัน จำแนกเป็นรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม	จังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน					
	จังหวัดกาฬสินธุ์			จังหวัดมหาสารคาม		
		S.D.	ระดับ แรงจูงใจ		S.D.	ระดับ แรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.48	มาก	4.21	0.45	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.51	มาก	4.10	0.45	มาก
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.29	0.74	ปานกลาง	3.31	0.88	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.63	มาก	4.11	0.63	มาก
5. ด้านลักษณะงาน	3.87	0.67	มาก	3.94	0.86	มาก
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.74	0.54	มาก	3.87	0.64	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.27	0.49	มาก	4.18	0.53	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.21	0.49	มาก	4.18	0.48	มาก
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.43	0.60	ปานกลาง	3.36	0.68	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	3.46	0.62	ปานกลาง	3.13	0.74	ปานกลาง
รวม	3.82	0.39	มาก	3.84	0.43	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีจังหวัดที่ตั้งของสำนักงานแตกต่างกัน
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขต
จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัย
จูงใจ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ
ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.04$) รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.99$) และด้าน
ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.94$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.29$) ด้านปัจจัยจำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.21$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.74$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.46$) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการที่มีสำนักงานตั้งอยู่ในเขตจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.10$) และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.31$) ด้านปัจจัยจำจุนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.87$) และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.36$) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 3.13$)

ตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายอัยการ
ในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน
แตกต่างกัน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรฝ่ายอัยการในเขตจังหวัด กาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม	จังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน				t	Sig.
	จังหวัดกาฬสินธุ์		จังหวัดมหาสารคาม			
		S.D.		S.D.		
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จของงาน	4.04	0.48	4.21	0.45	.310	.579
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.51	4.10	0.45	.095	.759
3. ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.29	0.74	3.31	0.88	.980	.325
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.94	0.63	4.11	0.63	.007	.932
5. ด้านลักษณะงาน	3.87	0.67	3.94	0.86	.694	.407
ปัจจัยค้ำจุน						
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.74	0.54	3.87	0.64	.605	.439
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.27	0.49	4.18	0.53	.041	.841
8. ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	4.21	0.49	4.18	0.48	.008	.928
9. ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	3.43	0.60	3.36	0.68	.356	.553
10. ด้านเงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูล	3.46	0.62	3.13	0.74	.185	.668
รวม	3.82	0.39	3.84	0.43	.055	.816

จากตารางที่ 30 ผลการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอัยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม ที่มีจังหวัดที่ตั้งของสำนักงาน
แตกต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 จำนวนความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม

ข้อเสนอแนะ	ค่าความถี่
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 ควรเพิ่มจำนวนบุคลากร	19
1.2 ควรเพิ่มเทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลที่ดีที่เป็นระบบ	12
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	6
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น	10
3.2 ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้ชัดเจน	9
4. ด้านความรับผิดชอบ	
4.1 ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่บุคลากร โดยควบคุมด้านบวกและลบ เช่น รับผิดชอบงานที่มีรางวัลให้ ขาดความรับผิดชอบถูกลงโทษ	7
4.2 ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีแยกจากงานธุรการให้ชัดเจน	5
5. ด้านลักษณะงาน	
5.1 ควรจัดฝึกอบรมและพาไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว	17
5.2 ควรส่งเสริมให้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ธุรการหรือนิติกร มีโอกาสเลือกหรือเปลี่ยนสายงานได้ง่ายขึ้น	4
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 ควรจัดให้มีการประชุมทุกเดือนเพื่อชี้แจงงาน	10
6.2 ควรจะมีกรอบอัตราค่าจ้างตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี	3
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
7.1 ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อย 6 เดือนต่อครั้ง	5
7.2 ผู้บังคับบัญชาควรปกครองด้วยหลักความชอบธรรมโดยใช้หนักนิตินิยม	4
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
8.1 ควรจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน	12
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
9.1 ควรสร้างสำนักงานใหม่	8
9.2 ควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย	2
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์แก่ลูก	
10.1 ควรเพิ่มสวัสดิการในสำนักงาน	9
10.2 ควรใช้กรอบอัตราเงินเดือนแบบเดิมไม่ควรเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์	3

จากตารางที่ 31 พบว่า บุคลากรฝ่ายอำนวยการในเขตจังหวัดกาฬสินธุ์และจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรเพิ่มจำนวนบุคลากร รองลงมาคือ ควรเพิ่มเทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูลคดีให้เป็นระบบ
2. ด้านการยอมรับนับถือ ควรปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รองลงมาคือ ควรกำหนดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งให้ชัดเจน
4. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรปลูกฝังจิตสำนึกให้แก่บุคลากร โดยควบคุมด้านบวกและลบ เช่น รับผิดชอบงานคดียี่สิบวันให้ ขาดความรับผิดชอบ ถูกลงโทษรองลงมาคือ ควรแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานคดีแยกจากงานธุรการให้ชัดเจน
5. ด้านลักษณะงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดฝึกอบรมและพาไปดูงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่พัฒนาแล้ว รองลงมาคือ ควรส่งเสริมให้บุคลากรระดับเจ้าหน้าที่ธุรการหรือนิติกร มีโอกาสเลือกหรือเปลี่ยนสายงานได้ง่ายขึ้น
6. ด้านนโยบายและการบริหาร ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีการประชุมทุกเดือนเพื่อชี้แจงงาน รองลงมาคือ ควรจะมีกรอบอัตรากำลังตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ควรจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างน้อย 6 เดือนต่อครั้ง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาควรปกครองด้วยหลักความชอบธรรม โดยใช้หนักนิติธรรม
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรสร้างสำนักงานใหม่
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ข้อเสนอแนะที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ควรเพิ่มสวัสดิการในสำนักงาน รองลงมาคือ ควรใช้กรอบอัตราเงินเดือนแบบเดิมไม่ควรเพิ่มเป็นเปอร์เซ็นต์