

ชื่อเรื่องการค้นคว้าอิสระ

แรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5

ชื่อผู้ประพันธ์

ธิดินาม ยอดวัน

หลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (บริหารธุรกิจ)

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ ดร.ปรัศนี ฦ. คีรี

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 และ (2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการธุรการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 จำนวน 492 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 5 มีแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแรงจูงใจด้านความมั่นคงในอาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าในสายงาน การได้รับการยอมรับ และด้านการได้รับค่าตอบแทนตามลำดับ ส่วนผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะทางประชากร พบว่า ข้าราชการที่มีเพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นตัวแปรอายุที่ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, การพัฒนาศักยภาพ, การปฏิบัติงาน, ข้าราชการธุรการ, สำนักงานอัยการภาค 5

Independent Study Title	Motivation to Develop Competency of Operationing in Prosecutor's Office of The Region 5
Author	Thitinam Yodwun
Degree	Master of Business Administration (Business Administration)
Advisor	Pratsanee Na Keeree, Ph. D.

ABSTRACT

This study aimed to (1) examine the level of motivation for capacity development in job performance among administrative civil servants under the Office of the Attorney General, Region 5, and (2) compare differences in motivation based on gender, age, education, position level, and years of service.

The sample comprised 492 administrative civil servants. A five-point Likert scale questionnaire was used, validated by experts, with a reliability coefficient of 0.95. Data were analyzed using descriptive statistics (frequency, percentage, mean, standard deviation) and inferential statistics (t-test and one-way ANOVA).

The results showed a high level of overall motivation. Job security was rated highest, followed by career advancement, recognition, and compensation. Statistically significant differences in motivation were found based on gender, education, position level, and years of service, but not age.

These findings provide useful information for improving motivation and enhancing job performance among administrative civil servants.

Keywords: Motivation, Capacity Development, Job Performance, Administrative Civil Servants, Office of the Attorney General, Region 5