

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม  
ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา  
WORK MOTIVATION OF OFFICERS AT COURT OF JUSTICE  
IN PHRANAKORNSRIAYUTTHAYA

นันทรัตน์ มั่งคั่ง  
สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nantarat Mangkhang

E-mail : [mydearnipha@gmail.com](mailto:mydearnipha@gmail.com)

Faculty of Business Administration Program In General Management,  
Ramkamhaeng University Corresponding author

---

**บทคัดย่อ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 97 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

**คำสำคัญ :** แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the work motivation of officers at Court of justice in Phranakornsriyutthaya 2) to study the working motivational of officers at Court of justice in Phranakornsriyutthaya separated by Personal factors.

The sample group was 97 people in Pranakornsriyuthaya who working at Court of justice in Phranakornsriyutthaya. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that officers at Court of justice in Phranakornsriyutthaya with education, average monthly income and position is different, Making the work motivation was different.

**Keyword :** Work motivation

## บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกมิติทั้งทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ตลอดจนเทคโนโลยีและการสื่อสาร อันเป็นผลมาจากการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และการปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจการเมืองโลก องค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะหน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน ไม่สามารถหลีกเลี่ยงจากการได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอย่างรุนแรงนี้ได้ องค์การจึงต้องทำการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบ ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดเจริญเติบโต และพัฒนาการอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ จึงเป็นกรอบแนวคิดที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารภาครัฐในปัจจุบันเป็นอย่างดี ซึ่งประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศเร่งดำเนินการปฏิรูประบบราชการและภาครัฐ เพราะเล็งเห็นความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนระบบราชการให้เหมาะสมกับกระแสโลกาภิวัตน์

สำนักงานศาลยุติธรรมได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ E (Excellence Organization) ซึ่งแนวการดำเนินการและตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ E ที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดไว้ อาทิเช่น เพิ่มประสิทธิภาพระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับระบบงานศาลยุติธรรมให้มีความมั่นคงปลอดภัยและมีประสิทธิภาพ ทบทวนความเหมาะสมของการจัดสรรกำลังคนและดำเนินการวางแผนกำลังคนของศาลยุติธรรมเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว ศาลยุติธรรมเป็น Happy Workplace ภายในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิพากษาและบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จัดทำแผนสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life-Balance) จัดทำแผนความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ (Career Path) ของ

ผู้พิพากษา และข้าราชการศาลยุติธรรมรายตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและส่งเสริมขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 – 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ พัฒนาองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### ขอบเขตของงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ในการวิจัยครั้งนี้ โดยรวบรวมข้อมูลของบุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

มีขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการศึกษาวิจัยเริ่มตั้งแต่ เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2562 ถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

#### 1. แรงจูงใจในการทำงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่าง ๆ ที่เป็นแรงผลักดัน กระตุ้นพฤติกรรมของบุคลากร หรือโน้มน้าวโดยสิ่งจูงใจ เพื่อให้บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แสดงพฤติกรรมให้ความร่วมมือ ความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคงในการทำงาน

#### 2. แรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคคลได้รับการมอบหมายงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชาให้ทำอยู่เสมอ การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในด้านปฏิบัติงานและการแสดงความคิดเห็น การได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้ที่มีมาติดต่องาน งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่ได้รับการยอมรับในสังคม

#### 3. แรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ประสบการณ์และความชำนาญเพิ่ม สามารถใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงและพัฒนางานให้มีคุณภาพ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ปฏิบัติ

#### 4. แรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย โดยที่ไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด รวมถึงการมีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่หรือภารกิจที่รับผิดชอบ แสดงความรับผิดชอบต่อเมื่อพบข้อผิดพลาดและแก้ไขปัญหามาจนสำเร็จ

#### 5. แรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านความก้าวหน้า หมายถึง การที่บุคคลมีโอกาสได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น รวมทั้งการมีโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานหรือสายงานที่ปฏิบัติ

#### 6. แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งผลสำเร็จในการปฏิบัติงานทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

มีความภูมิใจในตนเองเมื่อทำงานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย และสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

#### 7. แรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง การที่บุคคลได้รับค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับ อาทิเช่น เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน เป็นต้น มีความเหมาะสมกับงานที่ทำ รวมถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงาน ทำให้เกิดความพอใจที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงาน

#### 8. แรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน

จากการศึกษาผลงานวิจัยต่างๆ สามารถสรุปความหมายของแรงจูงใจในการทำงานด้านความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นมีความมั่นคงต่ออนาคต ตำแหน่งที่ดำรงอยู่เป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในการทำงาน เป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ตลอดไปจนเกษียณ และมั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล**

ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์ (2559) กล่าวว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นเป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกัน มีสาเหตุมาจากความแตกต่างกันทางภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลายด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะโครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น โดยจะแสดงถึงความเป็นมาของแต่ละบุคคลจากอดีตถึงปัจจุบัน ในหน่วยงานหรือในองค์กรต่างๆ ซึ่งประกอบด้วยพนักงานหรือบุคลากรในระดับต่างๆ ซึ่งมีลักษณะพฤติกรรมการแสดงออกที่แตกต่างกันมีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางด้านประชากรศาสตร์หรือภูมิหลังของบุคคลนั่นเอง

จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ด้านตำแหน่งงาน ด้านอายุงาน ของคนที่มีลักษณะทางด้านปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีแนวคิดพฤติกรรมต่างกัน

#### **งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า จากการศึกษาและเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

บุษบา เชิดชู (2556) ได้กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของ

งานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง ด้านความรับผิดชอบ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านผลประโยชน์ตอบแทนเป็นอันดับสุดท้าย

ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านความสำเร็จในการทำงาน สถานะของอาชีพ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เงินเดือน ความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ นโยบายและการบริหาร ด้านการได้รับการยอมรับอยู่ในระดับมาก และบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประเภทตำแหน่ง พบว่า เพศต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอายุต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน การศึกษาต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ประเภทตำแหน่งต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาการวิจัยแบบไม่ทดลอง ซึ่งเป็นการวิจัยภาคสนาม โดยเป็นการแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือเป็นการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีจำนวน 128 คน ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) โดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตร Taro Yamane ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 97 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติ ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับ ซึ่งประกอบด้วย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการได้รับ

การยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 ต้องการให้หน่วยงานสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานในด้านใดมากที่สุด เพราะเหตุใด เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มี 4 ด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านการยอมรับนับถือ มี 3 ด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้า

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศ อายุ และอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมต่างกัน

## อภิปรายผล

ผลการวิจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด

1.1 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมาก เชื่อว่างานที่ปฏิบัติเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม และได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่องาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิวัฒน์ แสงเพชร (2558) กล่าวไว้ว่า การยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยกย่อง ชมเชย ความยอมรับนับถือจากบุคคลที่ตนเกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นคนที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุษบา เชิดชู (2556) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า ข้าราชการมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือ คือ งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับในสังคม การได้รับการยอมรับจากประชาชนผู้มาติดต่องาน

1.2 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ในระดับมาก โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมาก เชื่อว่างานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายทำให้ได้ประสบการณ์และทักษะความชำนาญเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โชติกา ระโส (2555) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ต่างๆ ที่ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร เป็นงานที่ถนัด น่าสนใจ และส่งผลให้เกิดความพอใจและเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มใจ และสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) กล่าวไว้ว่า ความรู้สึกที่มีต่องาน งานมีความน่าสนใจท้าทายความสามารถ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ การส่งเสริมหรือกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตื่นตัว มีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ และมีความผูกพันกับงาน

1.3 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมากเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบ เมื่อพบว่าม้งานผิดพลาด จะแสดงความรับผิดชอบและแก้ไขปัญหานั้นสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณา อารณ (2557) กล่าวไว้ว่า ความรับผิดชอบ หมายถึง การที่ข้าราชการได้รับเกียรติและความไว้วางใจมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีความสำคัญ โดยมีอำนาจในการตัดสินใจได้อย่างอิสระเสรีให้โอกาสทำงานและตัดสินใจได้อย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านความรับผิดชอบ คือ มีอิสระเสรีในการตัดสินใจในหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบและสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์



1.4 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ในระดับมาก โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมากเชื่อว่าตำแหน่งหรือสายงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งหรือสายงานอื่น มีโอกาสความก้าวหน้าหรือประสบความสำเร็จในตำแหน่งหน้าที่การงานตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชบา เชิดชู (2556) กล่าวว่า ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะและความชำนาญงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ จินตนา ชัยชมภู (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความก้าวหน้าหมายถึง ความรู้สึกดีเมื่อได้รับการเลื่อนเงินเดือนหรือตำแหน่งให้สูงขึ้นรวมถึงโอกาสที่จะได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน

1.5 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมากเชื่อว่าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เมื่อได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาจะรีบปฏิบัติงานให้สำเร็จ รู้สึกพึงพอใจในความสำเร็จที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน สามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นในหน้าที่จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ โชติกา ระโส (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ และสามารถป้องกันและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ รวมทั้งส่งผลถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ บุชบา เชิดชู (2556) กล่าวว่า ความสำเร็จของงาน คือ การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นเมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น ๆ

1.6 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับมากโดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมาก เชื่อว่า หน่วยงานมีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม และสามารถจูงใจให้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรศักดิ์ นนทรหม (2559) กล่าวว่า ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ที่ควรได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ ตลอดจนการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคคลที่ปฏิบัติงาน เช่น สวัสดิการ เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสอดคล้องกับแนวคิดของ วรณา อวรณ์ (2557) กล่าวว่า เงินเดือนและผลตอบแทน หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือนในองค์การ โดยมีการพิจารณาจากหลักเกณฑ์ที่องค์การกำหนดและมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ สร้างความพึงพอใจให้กับข้าราชการในองค์การ

1.7 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาให้ความสำคัญเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับมากที่สุด โดยบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาส่วนมากเชื่อว่าหน่วยงานมีความมั่นคง สามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้จนถึงเกษียณ มีความมั่นคงจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม ตำแหน่งงานและงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ความมั่นคงกับอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวว่า ความรู้สึก

มั่นใจว่างานที่ปฏิบัติอยู่นั้นสามารถยึดเป็นอาชีพได้ตลอดไป และงานที่ปฏิบัติทำให้ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวดีขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของสุรศักดิ์ นนทพรหม (2559) กล่าวว่า ความสำเร็จของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดของวิวัฒน์ แสงเพชร (2558) กล่าวว่า ความสำเร็จในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จที่มั่นคงปลอดภัยบุคลากรมีความมั่นคงในการทำงานการที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาทำให้บุคลากรเกิดความอบอุ่นใจและปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงานสามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยที่เพศต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อาจเนื่องจากปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนไป เพศหญิงมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ได้ทัดเทียมกับเพศชาย ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2556) กล่าวว่า จากการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า พบว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยอายุที่แตกต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงทัศนคติในการปฏิบัติงาน หรือความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อาจเนื่องจากสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานราชการ มีระเบียบ แนวปฏิบัติ หลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การปฏิบัติงานจึงเหมือนกัน และคล้ายคลึงกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา ชัยชมภู (2556) กล่าวว่า จากงานวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขัง เรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน สามารถบ่งชี้ถึงทัศนคติ แนวคิด การพัฒนาความรู้ ความสามารถ การปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาแตกต่างกัน ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) กล่าวว่า ระดับการศึกษาที่ต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันจากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรที่มีการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจเนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับจากการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่พิจารณาจากการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2 พบว่า ระดับเงินเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่ตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยที่ตำแหน่งงานต่างกัน สามารถบ่งชี้ถึงการใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานและสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อติดยา เสนะวงศ์ (2555) ได้กล่าวไว้ว่า จากการศึกษารื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M พบว่า บุคลากรมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน สายงาน และเงินเดือน จะมีปัจจัยจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่อายุงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน โดยที่อายุงานที่ต่างกัน ไม่สามารถบ่งชี้ถึงระยะเวลาการทำงานหลายปี ว่าสามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบโดยอาศัยความถนัดในงาน ประสบการณ์ความรู้ และความสามารถ ได้มากกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานน้อย การรับรู้ในนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจนมากกว่า ซึ่งผลสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุชบา เชิดชู (2556) กล่าวไว้ว่า จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ โชติกา ไร่โส (2557) กล่าวไว้ว่า

จากงานวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ดังต่อไปนี้

#### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ บริษัท ห้างร้าน หรือองค์กร จึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านเพศของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยปัจจุบันบทบาทของเพศชายและเพศหญิงในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไป ทักษะและแนวคิดในการปฏิบัติงานก็เปลี่ยนไป เพศชายและเพศหญิงต่างก็สามารถปฏิบัติงานได้ทัดเทียมกัน

2. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ จึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านอายุของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานราชการ ทำให้อายุแต่ละช่วงวัยไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ บริษัท ห้างร้าน หรือองค์กร จึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านระดับการศึกษาของบุคลากร เพราะอาจเนื่องด้วยแนวคิด ทักษะ ความรู้ ความสามารถต่างกัน จึงทำให้ผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

4. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ บริษัท ห้างร้าน หรือองค์กร จึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน เพราะอาจเนื่องด้วยรายได้ต่อเดือนเป็นสิ่งที่สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

5. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ บริษัท ห้างร้าน หรือองค์กร จึงควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านตำแหน่งงานเพราะอาจเนื่องด้วยตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ทัศนคติ แนวคิด หรือความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานต่างกัน

6. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุงานไม่ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น หน่วยงานในภาครัฐ บริษัท ห้างร้าน หรือองค์กร จึงไม่ควรเน้นประเด็นความสนใจเกี่ยวกับ

เรื่องปัจจัยด้านอายุงานของเพราะอาจเนื่องด้วยอายุงาน ทำให้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน แต่ไม่มีผลทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรในปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มขึ้นด้วย ที่อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เช่น ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ปัจจัยด้านปริมาณงาน ปัจจัยด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ และนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อจูงใจให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

2. การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตในการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น สํารวจเป็นบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตสำนักงานศาลประจำภาคหรือสำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศเพื่อให้ทราบความคิดเห็น ทิศนคติที่หลากหลายยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่

3. ควรทดสอบนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลในวิจัยนี้ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลายแตกต่าง เกิดความน่าสนใจและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่48 จังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- เกศนรินทร์ งามเลิศ. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินตนา ชัยชมภู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการส่วนพัฒนาผู้ต้องขังเรือนจำกลางสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยทองสุข.
- โชติกา ระโส. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์. การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุษบา เชิดชู. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอขลุง จังหวัดจันทบุรี. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวีชร งามละม่อม. (2558). แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก [http://leaningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post\\_11.html](http://leaningofpublic.blogspot.com/2015/09/blog-post_11.html)

- วรรณ อารณ. (2556). แรงจูงใจการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). ปัจจัยส่วนบุคคลแรงจูงใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศุภศิริ สุทธินิติวงศ์. (2559) การศึกษาปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน และปัจจัยทัศนคติต่อการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมของพนักงานระดับปฏิบัติการในย่านอโศก จังหวัดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตากเขต2. งานนิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรศักดิ์ นนทพรหม. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมกำลังพลทหารบก. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อติทยา เสนะวงศ์ (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัย M. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.