



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน The Motivation for Practice of The Civil Servant of The Court of Justice in Mae Hong Son Province

นาฟิซะ เจ้าคูรี* มังกร ศรีเจริญกุล** ปิยะชาติ ปทุมพร*** และ ธาปนา ใจกล้า****

Nafisah Chaoduree, Mungkorn Srijaroenkul, Piyachat Pratumthong and Thapana Chaikla

*-****สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก

Pacific Institute of Management Science

Email: pims.data.qa@gmail.com

Received September 28, 2024 : Revised: August 30, 2025: Accepted: August 31, 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีตัวแปรได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ประชากร คือ บุคลากรศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.43, S.D. = 0.27) 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน, ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ

คำสำคัญ: บุคลากรศาลยุติธรรม, ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน



Abstract

The objectives of this study were to study The Motivation for Practice of The Civil Servant of The Court of Justice in Mae Hong Son Province. Including work progress Aspects of success of the work Compensation and welfare Working environment Recognition population 95 employee' The tool used to collect data is a questionnaire, frequency, percentage, mean, Standard Deviation, T-Test, F-Test, One-Way ANOVA.

The study results were as follows: 1) The analysis of the motivation for work of the personnel of the Court of Justice in Mae Hong Son Province found that overall the average value was at a high level (average= 3.43, S.D. = 0.27). 2) The motivation for work of the personnel of the Court of Justice in Mae Hong Son Province was at a high level overall. When considering each aspect, it was found that the aspect of work advancement was next, followed by the aspect of compensation and benefits, the aspect of work environment, the aspect of work success, and the aspect of acceptance, respectively.

Keywords: Judiciary personnel, Court of Justice in Mae Hong Son Province, The Motivation for Practice.

บทนำ

ในปัจจุบัน คนรุ่นใหม่รู้สึกกระตือรือร้นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์และการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ทั้งในองค์กรหรือในสังคมอย่างกว้างขวาง คนรุ่นใหม่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาวะทำงาน เทคโนโลยีก้าวกระโดดไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตการทำงาน เพื่อความสามารถในการรับมือกับสภาวะที่แปลกใหม่และการเปลี่ยนแปลงที่ตามมา และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับวิธีการบริหารบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากการเข้าสู่สภาวะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกธุรกิจปัจจุบัน สภาวะการแข่งขันที่เข้มข้นและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อวิธีการบริหารและการทำงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดีและสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานหรือทิศทางในการกระทำที่ดีขึ้นในองค์กร และที่สำคัญเป็นการดึงดูดความสนใจของบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย

การผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมหรือกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรภายในระยะเวลา 6 เดือนเพื่อรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินสถานะและความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การที่บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเป็นเรื่องที่ค่อนข้างธรรมดา เนื่องจากพื้นที่นี้มีลักษณะภูมิประเทศที่ซับซ้อนและการเดินทางที่ยากลำบาก ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างลำบาก เฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้องเข้าถึงพื้นที่ที่มีระยะทางไกลหรือทางเข้าลำบากมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพอากาศที่ทำให้การเดินทางเป็นไปอย่างลำบากในบางช่วงเวลาของปี การย้ายกลับภูมิลำเนาอาจจะเกิดจากความต้องการที่จะกลับไปดูแลครอบครัวหรือมีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะย้ายกลับเช่น สภาพปัญหาสุขภาพ ทำให้มีการพิจารณาถึงความสะดวกสบายและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดสำหรับตนเองและครอบครัว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้



ตัวแปรต้น

(Independent Variables)

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ตำแหน่งงาน
6. อายุการทำงาน
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ด้านความสำเร็จของงาน
3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านการได้รับการยอมรับ

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

1) ขอบเขตเนื้อหาศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น คือปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนใน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

2) ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน มีจำนวน 3 ศาล 1 สาขา ได้แก่ ศาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน สาขาปาย ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดแม่ฮ่องสอน ศาลจังหวัดแม่สะเรียง รวมประชากรทั้งหมด 95 คน

3) ขอบเขตระยะเวลาดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง กันยายน 2566

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลการศัลยกรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) ประกอบด้วยข้อความที่เป็นความสำคัญแต่ละด้าน และมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ และแบบสอบถามปลายเปิดสำหรับแสดงความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าที (T-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (t Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item-Objective Congruence)) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.70 ขึ้นไป

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศัลยกรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน และด้านการได้รับการยอมรับ สามารถสรุปได้ตามตาราง

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศัลยกรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับที่	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับแรงจูงใจ		
		μ	σ	การแปลผล
1	ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.49	0.24	มาก
2	ด้านความสำเร็จของงาน	3.40	0.17	มาก
3	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.48	0.26	มาก
4	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.41	0.36	มาก
5	ด้านการได้รับการยอมรับ	3.39	0.32	มาก
	รวม	3.43	0.27	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศัลยกรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.24$) รองลงมาคือ ด้าน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.26$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.41$, $\sigma = 0.36$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 3.40$, $\sigma = 0.17$) และด้านการได้รับการยอมรับ ($\mu = 3.39$, $\sigma = 0.32$) สามารถสรุปเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ได้โอกาสให้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดความรู้ เพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$) รองลงมาได้รับมอบหมายงานสำคัญจากผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) มีความมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) มีโอกาสก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับที่สูงขึ้น อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รับรู้ความก้าวหน้าในสายงานและตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.93$)

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้ตามแผนงานที่วางไว้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) รองลงมาสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมาย และประสิทธิภาพ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$) สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงานของท่านได้ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$) ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.49$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.48$)

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า มีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) รองลงมาได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.46$) เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.35$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีความพึงพอใจกับเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.02$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีมาตรการป้องกันความปลอดภัย รวมถึงการซ่อมแซมบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยต่อการใช้งานอยู่เสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.69$) รองลงมาแสงสว่างและอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกใน

การปฏิบัติงาน ในระดับมาก ($\mu = 3.52$) เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ทรัพยากรที่จำเป็นมีจำนวนเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.22$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ บรรยากาศในการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรและสอนงานให้ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.98$)

ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ได้รับความไว้วางใจในการเข้าร่วมงานหรือโครงการสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.56$) รองลงมาผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.53$) ได้รับความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.48$) เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำต่างๆ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.47$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.93$)

2) การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน



ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอนในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะบุคลากรในสายยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็มีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานของสายยุติธรรมตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระ กันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีแนวคิดที่ตรงกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัย

ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของสาขายุติธรรมไม่มีความเกี่ยวข้องกับสถานภาพ จึงทำให้การปฏิบัติงานหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นไปในทิศทางแนวเดียว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (2561) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะผลตอบแทนที่ได้รับจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย

ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งอายุการทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้นเรื่อยๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะรายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในศาลยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ กันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษารายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงส่วนนี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อย รองจากด้านการได้รับการยอมรับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะ และควรให้ขวัญและกำลังใจตามข้อเสนอแนะที่ 1 เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อหาข้อเสนอสรุปและนำเสนอแนวทางการแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษารณ

สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปะศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

จิตติมา ชูเฉลิม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาล

อาญา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ณัฏฐพัทธ์ ลากบำรุงวงศ์. (2562) การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. วารสาร

วไลยอลงกรณ์ปริทัศน์, 9 (2), 162.



- ณัฐวุฒิ อ้นตระกูล. (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ
ศาลยุติธรรมของศาลฎีกา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
จัดการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หัตเทพ ไตรราช. (2563). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางสำนักงานศาลยุติธรรม. สารนิพนธ์รัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการ
จัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันทรัตน์ มั่งคั่ง. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขต
พื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชนาฏ ตันตา. (2563). แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่สำนักงานศาล
ยุติธรรม. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัย
บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงค์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล
เมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. ศักดิ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศักดิ์ศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิรุณเชิร์ฟ. (2552). ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory). ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566,
จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล
ยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). การจูงใจและการเสริมแรงพฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1.
กรุงเทพฯ:ธรรมสาร.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2541). รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540. ค้นเมื่อ
25 มีนาคม 2566, จาก[https://library.parliament.go.th/th/
raththrmnuuyaehngrachxanacakrithy-phuththsakrach-2540](https://library.parliament.go.th/th/raththrmnuuyaehngrachxanacakrithy-phuththsakrach-2540)
- วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษามหาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.



- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี พงษ์ศรี. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม**.
การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภญา วงศ์วรสันต์. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว**.
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธีรัชต์ ขาติ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่**
กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา
การเงินและการธนาคาร บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2543). **พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม**
พ.ศ.2543. ค้นเมื่อ 25 มีนาคม 2566, จาก [https://ojoc.coj.go.th/th/content/
category/detail/id/8/cid/1440/iid/9711](https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/1440/iid/9711)
- สำนักพิมพ์หกเหลี่ยม. (2562). **ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์**. ค้นเมื่อ 13 กรกฎาคม 2566,
จาก <https://www.sixfacetspress.net/content/4889/ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). **แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568**.
ค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2566, จาก [https://oppb.coj.go.th/th/content/
category/detail/id/8/cid/12363/iid/264689](https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/12363/iid/264689)
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). **นโยบายประธานศาลฎีกา พ.ศ. 2565 – 2566 ประธานศาลฎีกา**
คนที่ 48. ค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2566, จาก [https://iprd.coj.go.th/th/content/
category/detail/id/10241/iid/315213](https://iprd.coj.go.th/th/content/category/detail/id/10241/iid/315213)
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). ระบบ E- phonebook. ค้นเมื่อ 1 มีนาคม 2566, จาก
<https://phonebook.coj.go.th>
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. **Advances in Experimental Social
Psychology, 2**: New York: Academic Press.
- Herzberg, Frederick and Others. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John Willey and
Sons.
- Luthans, Fred. (1985). **Organizational Behavior**. 4th ed. New York: McGraw-Hill Book Co.
- Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). **Consumer Behavior : Concepts and Applications**. 3
rd. ed. New York : McGraw Hill.
- McClelland, D.C. (1995). **Test for Competence**, rather than intelligence. American.



Steers, R.M. (1975). “Effects of Need for Achievement on the Job Performance Job Attitude Relationship”. *Journal of Applied Psychology*.

Vroom, V. H. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley & Sons.