

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล จากนั้นผู้วิจัย ได้นำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป แล้วได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบการอธิบาย ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้สัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
- \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
- S.D. แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- t. แทน ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน t - test (Independent Samples)
- F แทน ค่าสถิติทดสอบที่ใช้ในการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
- SS แทน ค่าผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
- df แทน ชั้นของความอิสระ (Degree of Freedom)
- MS แทน ค่าเฉลี่ยผลรวมของกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
- sig. แทน ความน่าจะเป็น (Probability Value) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
- * แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าสถิติของข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) โดยหาค่าความถี่และร้อยละแล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย

1. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

2. วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม รายด้านและรายชื่อ จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 2.5 ด้านลักษณะของงาน
- 2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตาม เพศ และประเภทของบุคลากร

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ การสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ ตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ และประเภทของบุคลากร

(n = 84)

ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
I. เพศ		
1.1 ชาย	36	42.86
1.2 หญิง	48	57.14
รวม	84	100.00
2. ประเภทของบุคลากร		
2.1 ข้าราชการศาลยุติธรรม	56	66.67
2.2 ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ	16	19.05
2.3 ลูกจ้างชั่วคราว	12	14.29
รวม	84	100.00

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 84 คน พบว่า เป็นเพศหญิง จำนวน 48 คน (ร้อยละ 57.14) และเพศชาย จำนวน 36 คน (ร้อยละ 42.86) ประเภทของบุคลากร เป็นข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 56 คน (ร้อยละ 66.67) เป็นลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ จำนวน 16 คน (ร้อยละ 19.05) และเป็นลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 12 คน (ร้อยละ 14.29)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัด

นครพนม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 4 ถึง ตารางที่ 14

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สาคจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.25	0.21	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.33	0.23	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.65	0.30	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.11	0.28	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.19	0.25	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.30	0.25	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.25	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.23	0.24	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.44	0.28	มาก
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.06	0.22	มาก
โดยรวม	3.38	0.09	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาคจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.65$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.44$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.33$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.30$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย	3.23	0.47	ปานกลาง
2. ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ	3.26	0.58	ปานกลาง
3. ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน	3.31	0.49	ปานกลาง
4. สามารถใช้ความรู้ความสามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ขององค์กร อย่างเต็มที่	3.21	0.52	ปานกลาง
5. ผลงานที่ออกมา สำเร็จตามความมุ่งหวัง	3.25	0.56	ปานกลาง
โดยรวม	3.25	0.21	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ความภาคภูมิใจในผลสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.31$) มีผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ($\bar{X} = 3.26$) และผลงานที่ออกมาสำเร็จตามความมุ่งหวัง ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการยอมรับนับถือ

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.27	0.52	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน	3.35	0.59	ปานกลาง
3. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	3.37	0.53	ปานกลาง
4. การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงาน	3.33	0.59	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ	3.31	0.60	ปานกลาง
โดยรวม	3.33	0.23	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด
นครพนม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก
คือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.37$) เพื่อนร่วมงาน
ยอมรับความรู้ความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.35$) และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน
จากเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.49	0.57	มาก
2. การพัฒนาองค์ความรู้และศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.62	0.49	มาก
3. หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.79	0.56	มาก
4. ได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติงานอยู่	3.71	0.50	มาก
โดยรวม	3.65	0.30	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ หน่วยงานมีความเที่ยงธรรมในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.79$) ได้รับการส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งการงานที่ปฏิบัติงานอยู่ ($\bar{X} = 3.71$) และการพัฒนาองค์ความรู้และศึกษาคูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\bar{X} = 3.62$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความรับผิดชอบ

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสม	2.94	0.59	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจและความถนัด	3.15	0.65	ปานกลาง
3. มีอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.24	0.48	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน แก้ไข ปรับปรุง	3.12	0.57	ปานกลาง
โดยรวม	3.11	0.28	ปานกลาง

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ มีอำนาจในการตัดสินใจการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.24$) งานที่ปฏิบัติตรงตามความสนใจ และความถนัด ($\bar{X} = 3.15$) และการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการดำเนินงาน แก้ไข ปรับปรุง ($\bar{X} = 3.12$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านลักษณะงาน

(n = 84)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงจูงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ปฏิบัติ มีความท้าทาย	2.90	0.46	ปานกลาง
2. งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	3.19	0.65	ปานกลาง
3. งานที่ปฏิบัติมีการแบ่งมอบหมายงานที่รับผิดชอบ	3.25	0.53	ปานกลาง
4. งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	3.18	0.54	ปานกลาง
5. งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้ อย่างเต็มที่	3.42	0.52	มาก
โดยรวม	3.19	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด นครพนม ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ งานที่ ปฏิบัติมีการแบ่งมอบหมายงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.25$) งานที่ปฏิบัติส่งเสริมให้เกิดความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.19$) และ งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 3.18$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ งานที่รับผิดชอบเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา ศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.42$)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. นโยบาย มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.24	0.48	ปานกลาง
2. แนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ	3.24	0.79	ปานกลาง
3. สายบังคับบัญชา มีความชัดเจน	3.23	0.52	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งาน และตรวจการปฏิบัติงาน สม่ำเสมอ	3.23	0.63	ปานกลาง
5. มีการมอบหมายงานตามนโยบายที่กำหนด	3.58	0.50	มาก
โดยรวม	3.30	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ นโยบาย มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ กับแนวทางการปฏิบัติงาน มีความชัดเจน และง่ายต่อการปฏิบัติ ($\bar{X} = 3.24$) สายบังคับบัญชา มีความชัดเจน กับ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่งาน และตรวจการปฏิบัติงานสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ มีการมอบหมายงานตามนโยบายที่กำหนด ($\bar{X} = 3.58$)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร	3.32	0.58	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี	3.35	0.75	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความอิสระในการปฏิบัติงาน	3.14	0.54	ปานกลาง
4. มีการปกครองบังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม	3.21	0.58	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชามีภาวะความเป็นผู้นำสูง	3.35	0.57	ปานกลาง
โดยรวม	3.27	0.25	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านการปกครองบังคับบัญชา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 5 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารเป็นอย่างดี กับ ผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำสูง ($\bar{X} = 3.35$) ผู้บังคับบัญชามีความรู้ในการบริหาร ($\bar{X} = 3.32$) และมีการปกครองบังคับบัญชาด้วยความยุติธรรม ($\bar{X} = 3.21$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับบุคลากร ในหน่วยงาน	3.10	0.48	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน	3.23	0.47	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน	3.49	0.50	มาก
4. การปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา	3.25	0.51	ปานกลาง
5. มีการทำงานเป็นทีม	3.11	0.52	ปานกลาง
โดยรวม	3.23	0.24	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ผู้บังคับบัญชามีการวางตัวเป็นกันเองกับพนักงาน ($\bar{X} = 3.49$) อยู่ในระดับปานกลาง 4 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 อันดับแรก คือ การปฏิบัติงานได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.25$) ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมแก่พนักงาน ($\bar{X} = 3.23$) และมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.11$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. อาคาร สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม	3.40	0.49	ปานกลาง
2. หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพียงพอ	3.50	0.50	มาก
3. ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก	3.49	0.50	มาก
4. บรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมาะสม	3.36	0.53	ปานกลาง
โดยรวม	3.44	0.28	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.44$) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย หน่วยงานมีวัสดุ อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานเพียงพอ ($\bar{X} = 3.50$) และ ระยะเวลาเดินทางไปปฏิบัติงานมีความสะดวก ($\bar{X} = 3.49$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ อาคาร สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.40$) และบรรยากาศ สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานเหมาะสม ($\bar{X} = 3.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

(n = 84)

แรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	ระดับแรงงใจ		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรับผิดชอบ	3.67	0.50	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ	4.31	0.49	มาก
3. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน	4.06	0.50	มาก
4. ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม	4.20	0.46	มาก
โดยรวม	4.06	0.22	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับสอดคล้องกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.31$) ผลตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล มีความเหมาะสม ($\bar{X} = 4.20$) และเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.06$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
จำแนกตาม เพศ และประเภทของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแสดงในตารางที่ 15 ถึงตารางที่ 20

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศาลจังหวัดนครพนม ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

(n=84)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	เพศ					
	ชาย (n = 36)		ระดับ แรงจูงใจ	หญิง (n = 48)		ระดับ แรงจูงใจ
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.26	0.21	ปานกลาง	3.25	0.22	ปานกลาง
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.34	0.19	ปานกลาง	3.31	0.25	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.30	มาก	3.67	0.30	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.09	0.24	ปานกลาง	3.13	0.31	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.14	0.26	ปานกลาง	3.23	0.24	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.29	0.24	ปานกลาง	3.31	0.26	ปานกลาง
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.31	0.26	ปานกลาง	3.25	0.25	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.24	0.23	ปานกลาง	3.23	0.25	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.31	มาก	3.39	0.24	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ	4.03	0.22	มาก	4.08	0.22	มาก
รวม	3.38	0.10	ปานกลาง	3.38	0.08	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
จำแนกตามเพศ พบว่า

บุคลากรเพศชาย มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด
นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน
ระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
เกี่ยวกับ ($\bar{X} = 4.03$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.63$) ด้านสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน ($\bar{X} = 3.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ
ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.34$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.31$) และด้านนโยบาย
และการบริหาร ($\bar{X} = 3.29$) ตามลำดับ

บุคลากรเพศหญิง มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด
นครพนม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ใน

ระดับมาก จำนวน 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์
 เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.08$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.67$) ตามลำดับ อยู่ในระดับ
 ปานกลาง 8 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
 ($\bar{X} = 3.39$) ด้านการยอมรับนับถือกับด้านนโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.31$) ด้านความสำเร็จ
 ของงาน กับ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.25$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
 ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	เพศ				t	Sig.
	ชาย (n = 36)		หญิง (n = 48)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำเร็จของงาน	3.26	0.21	3.25	0.22	0.323	0.747
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.34	0.19	3.31	0.25	0.640	0.524
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.63	0.30	3.67	0.30	-0.530	0.597
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.09	0.24	3.13	0.31	-0.642	0.522
5. ด้านลักษณะของงาน	3.14	0.26	3.23	0.24	-1.582	0.117
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.29	0.24	3.31	0.26	-0.251	0.802
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.31	0.26	3.25	0.25	1.009	0.316
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.24	0.23	3.23	0.25	0.368	0.714
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.50	0.31	3.39	0.24	1.817	0.073
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.03	0.22	4.08	0.22	-0.901	0.370
รวม	3.38	0.10	3.38	0.08	0.069	0.945

จากตารางที่ 16 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 ศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกำลังหัวหน้าครอบครัวที่มีประเภทบุคลากรแตกต่างกัน โดยรวมและจำแนกรายด้าน (n=84)

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กำลังหัวหน้าครอบครัว	ประเภทบุคลากร										ระดับ แรงงูใจ	
	ข้าราชการศาล ยุติธรรม (n = 56)		ระดับ แรงงูใจ		ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ (n = 16)		ระดับ แรงงูใจ		ลูกจ้างชั่วคราว (n = 12)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านความสำร็จของงาน	3.28	0.22	ปานกลาง	3.21	0.20	ปานกลาง	3.17	0.19	ปานกลาง	3.57	0.14	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.27	0.20	ปานกลาง	3.35	0.24	มาก	3.69	0.34	ปานกลาง	3.08	0.22	ปานกลาง
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.65	0.29	มาก	3.64	0.29	ปานกลาง	3.15	0.19	ปานกลาง	3.08	0.20	ปานกลาง
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.11	0.30	ปานกลาง	3.16	0.26	ปานกลาง	3.30	0.18	ปานกลาง	3.30	0.23	ปานกลาง
5. ด้านลักษณะของงาน	3.19	0.23	ปานกลาง	3.20	0.33	ปานกลาง	3.15	0.19	ปานกลาง	3.15	0.31	ปานกลาง
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.35	0.25	ปานกลาง	3.30	0.18	มาก	3.50	0.34	มาก	4.00	0.30	มาก
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.27	0.26	ปานกลาง	3.28	0.25	ปานกลาง	3.37	0.12	ปานกลาง	3.37	0.12	ปานกลาง
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.25	0.23	ปานกลาง	3.23	0.19	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.42	0.24	มาก	3.45	0.36	มาก	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่ก่อกูล	4.06	0.20	มาก	4.09	0.20	มาก	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง
รวม	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง	3.39	0.08	ปานกลาง

บุคลากรข้าราชการศาลยุติธรรม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.06$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.65$) และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.42$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.35$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.28$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.27$) ตามลำดับ

บุคลากรลูกจ้างประจำ/พนักงานราชการ มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.09$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.64$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 3.45$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.35$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 3.30$) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.28$) ตามลำดับ

บุคลากรลูกจ้างชั่วคราว มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ($\bar{X} = 4.00$) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.69$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.57$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.30$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 3.17$) และด้านลักษณะของงานกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 3.15$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 ผลเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
จำแนกตามประเภทของบุคลากร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรศาลจังหวัดนครพนม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสำเร็จของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.163	2	0.082	1.833	0.17
	ภายในกลุ่ม	3.606	81	0.045		
	รวม	3.770	83			
ด้านการยอมรับนับถือ	ระหว่างกลุ่ม	0.894	2	0.447	10.872	0.00*
	ภายในกลุ่ม	3.329	81	0.041		
	รวม	4.222	83			
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่	ระหว่างกลุ่ม	0.018	2	0.009	0.103	0.90
	ภายในกลุ่ม	7.234	81	0.089		
	รวม	7.252	83			
ด้านความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	0.042	2	0.021	0.264	0.77
	ภายในกลุ่ม	6.508	81	0.080		
	รวม	6.551	83			
ด้านลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.021	2	0.010	0.166	0.85
	ภายในกลุ่ม	5.127	81	0.063		
	รวม	5.148	83			
ด้านนโยบายและการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	0.703	2	0.351	6.387	0.00*
	ภายในกลุ่ม	4.457	81	0.055		
	รวม	5.160	83			
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระหว่างกลุ่ม	0.010	2	0.005	0.080	0.92
	ภายในกลุ่ม	5.172	81	0.064		
	รวม	5.182	83			
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.054	0.946	0.39
	ภายในกลุ่ม	4.599	81	0.057		
	รวม	4.707	83			

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.069	2	0.034	0.442	0.64
	ภายในกลุ่ม	6.291	81	0.078		
	รวม	6.359	83			
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ เกื้อกูล	ระหว่างกลุ่ม	0.062	2	0.031	0.643	0.53
	ภายในกลุ่ม	3.891	81	0.048		
	รวม	3.952	83			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.004	2	0.002	0.221	0.80
	ภายในกลุ่ม	0.653	81	0.008		
	รวม	0.657	83			

จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตาม ประเภทของบุคลากร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือกับด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD. (Least Significant Difference) ดังตารางที่ 19 -20

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม	ข้าราชการศาลยุติธรรม	ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ	ลูกจ้างชั่วคราว	
ด้านการยอมรับนับถือ	\bar{X}	3.27	3.35	3.57
ข้าราชการศาลยุติธรรม	3.27	-	.800	.072
ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ	3.35	-	-	.038*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.57	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 19 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านการยอมรับนับถือ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจาก ลูกจ้างชั่วคราว

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม		ข้าราชการ ศาลยุติธรรม	ลูกจ้างประจำหรือ พนักงานราชการ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
ด้านนโยบายและการบริหาร	\bar{X}	3.35	3.30	3.08
ข้าราชการศาลยุติธรรม	3.35	-	.477	.002*
ลูกจ้างประจำหรือพนักงาน ราชการ	3.30	-	-	.000*
ลูกจ้างชั่วคราว	3.08	-	-	-

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 20 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร ด้านนโยบายและการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนี้

ข้าราชการศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจากลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แตกต่างจาก ลูกจ้างชั่วคราว

ตอนที่ 4 วิเคราะห์การสัมภาษณ์ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

จากการศึกษาบทสัมภาษณ์เกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล จังหวัดนครพนม ผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่

1. นายไพจิตร สารณี ข้าราชการศาลยุติธรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานคดี ปฏิบัติการ
2. นางพรระมณ ดั่งวังพล ข้าราชการศาลยุติธรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงาน ศาลยุติธรรมชำนาญการ

3. นายขวัญพล สายสุทธิ ลูกจ้างประจำ ตำแหน่ง พนักงานขับรถยนต์
4. นายพีระพัฒน์ คิ้วคำภา พนักงานราชการ ตำแหน่ง พนักงานคอมพิวเตอร์
5. นางสาวนฤมล คิ้วผา ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง นิติกร
6. นางสาวสุกัญญา รินตะชะ ลูกจ้างชั่วคราว ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม
ขอเสนอผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 21 จำนวนความถี่ของการตอบแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม	จำนวน (คน)
<p>1. สิ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือแรงจูงใจประเภทใด อย่างไร</p> <p>1.1 เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ นอกเหนือจากเงินเดือนตามที่กฎหมายกำหนด และสวัสดิการต่าง ๆ</p> <p>1.2 การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ นโยบาย แผนงาน ระบบงาน ความรับผิดชอบของงานในแต่ละส่วน</p> <p>1.3 การพิจารณาความดีความชอบให้เป็นไปโดยทั่วถึงและเที่ยงธรรมมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามหลักสมรรถนะ</p>	<p>3</p> <p>2</p> <p>1</p>
<p>2. ท่านมีข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้ประสิทธิภาพอย่างไรบ้าง</p> <p>2.1 จัดให้มีการเข้าฝึกอบรมสัมมนาตามโครงการที่สำนักงานศาลยุติธรรมจัดทำ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และศักยภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง</p> <p>2.2 ควรมีการประชุมเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ของหน่วยงาน เพื่อปรับปรุงแผนงานและระบบงานที่ขัดข้อง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>2.3 ควรปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เรียบร้อยและทันต่อเวลาก่อนที่จะส่งงานให้ฝ่ายอื่นทำต่อ</p>	<p>5</p> <p>2</p> <p>1</p>

จากการศึกษา ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม มีผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะ จำนวน 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 41 ของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด (84 คน) ขอนำเสนอผลการวิเคราะห์เชิงพรรณนา จากกลุ่มที่ค่าความถี่มากไปหาน้อย ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 22 จำนวนความถี่ ของข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ในด้านต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม	จำนวน (คน)
1. ด้านความสำเร็จของงาน	
1.1 งานที่ได้รับมอบหมายควรเหมาะสมกับหน้าที่และความรู้ความสามารถของบุคลากร	5
1.2 ควรมีการสรุปผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจของงาน	3
2. ด้านการยอมรับนับถือ	
2.1 ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น	10
2.2 เมื่อมีการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ	8
2.3 ควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล และไม่ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	
3.1 ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรมในเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิด โอกาสให้เลื่อนตำแหน่งให้ง่ายขึ้น	7
3.2 ไม่ควรโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไปทำให้ขาดความต่อเนื่อง	5
4. ด้านความรับผิดชอบ	
ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล	3
5. ด้านลักษณะของงาน	
5.1 งานที่ปฏิบัติควรเป็นงานที่มีความท้าทาย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล	6

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลจังหวัดนครพนม	จำนวน (คน)
5.2 ควรมีการลดขั้นตอนการทำงาน และการสอนงานกันเพื่อการเรียนรู้งานที่ หลากหลาย	4
6. ด้านนโยบายและการบริหาร	
6.1 นโยบายที่มอบหมายควรมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ	3
6.2 ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน	2
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	
ควรมีสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและให้อิสระในการออกความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	
ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กิจกรรมการ แข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น	12
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
หน่วยงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมี การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และมีความสะดวก	8
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	
10.1 เงินเดือนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	5
10.2 ควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน พร้อมทั้งมีการเบิกจ่าย ค่าตอบแทนด้วยความรวดเร็ว	4

จากตารางที่ 22 พบว่า บุคลากรผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ได้ให้ข้อคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม แยกเป็น
รายด้าน ได้ ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ งานที่ได้รับ
มอบหมาย ควรเหมาะสมกับหน้าที่ และความรู้ความสามารถของบุคลากร ควรมีการสรุปผล
การปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจของงาน

ด้านการยอมรับนับถือ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ผู้บังคับบัญชาควรยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มากขึ้น เมื่อมีการขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานควรให้ความช่วยเหลือด้วยความเต็มใจ และ ควรยอมรับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลไม่ปฏิบัติงานเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน และยุติธรรมในเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ไม่ควรโยกย้ายบุคลากรบ่อยเกินไปทำให้ขาดความต่อเนื่อง

ด้านความรับผิดชอบ คือ ควรมีการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคล

ด้านลักษณะงาน คือ งานที่ปฏิบัติควรเป็นงานที่มีความท้าทาย เพื่อเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคล

ด้านนโยบายและการบริหาร คือ นโยบายที่มอบหมายควรมีความชัดเจนและง่ายต่อการปฏิบัติ ควรเพิ่มการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายในการทำงาน

ด้านการปกครองบังคับบัญชา คือ ควรมีสายงานการบังคับบัญชาอย่างชัดเจนและให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และให้อิสระในการออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมการทัศนศึกษา กิจกรรมการแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน่วยงานควรมีวัสดุ อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง พร้อมทั้งมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม และมีความสะดวก

ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล เรียงลำดับข้อเสนอแนะจากมากไปน้อย คือ เงินเดือนที่ได้รับ ไม่มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติ และควรมีการจัดสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทน พร้อมทั้งมีการเบิกจ่ายค่าตอบแทนด้วยความรวดเร็ว