บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 275 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 : 73) บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ โดยมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ. ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงถือว่าแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมนับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 เป็นต้นไป สำนักงานศาลยุติธรรมมีโครงสร้างลักษณะงานแบ่งได้เป็น 2 ส่วนใหญ่ คือส่วนงานตุลาการ และส่วนงานธุรการ ก่อนวันที่ 20 สิงหาคม 2543 กระทรวงยุติธรรมเป็นผู้ดูแลดำเนินงานด้านธุรการ โดยมีหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนทั้งทางด้านบุคลากรและอุปกรณ์ต่าง ๆ แก่ส่วนงานตุลาการ ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมทำหน้าที่แทนกระทรวงยุติธรรมในการดูแลงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการและงานวิชาการของศาลยุติธรรมในส่วนงานตุลาการ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 มาตรา 218 (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. 2550 : 83) กำหนดให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง ได้แก่ คดีแพ่ง คดีอาญา คดีล้มละลาย และคดีประเภทอื่นที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลยุติธรรม ในขณะที่ศาลอื่นนอกระบบศาลยุติธรรม ซึ่งได้แก่ ศาลรัฐธรรมนูญ ศาลปกครอง และศาลทหาร มีอำนาจหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีที่อยู่ในเขตอำนาจของศาลตนเองเช่นเดียวกัน ระบบศาลยุติธรรมตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 (สมชาย พงษ์พัฒนาศิลป์ และเผ่าพันธุ์ ชอบน้ำตาล. 2553 : 56) มีอยู่ทั่วราชอาณาจักรและระบบศาลยุติธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ชั้น คือศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และศาลฎีกา ศาลยุติธรรมมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่ออำนวยความยุติธรรม และการพิจารณาพิพากษาคดี ศาลชั้นต้นเป็นศาลซึ่งรับคำฟ้องหรือคำร้องในชั้นเริ่มต้นคดี ไม่ว่าจะเป็นคดีแพ่งหรือคดีอาญาแล้วจึงตัดสินชี้ขาด ทั้งมีอำนาจดำเนินกระบวนพิจารณาแทนศาลอุทธรณ์และศาลฎีกาในบางเรื่องด้วย ศาลชั้นต้นทั่วไปแบ่งเป็น 2 ประเภท 1) ศาลชั้นต้นทั่วไปสำหรับกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลอาญา ฯลฯ และ 2) ศาลชั้นต้นทั่วไป สำหรับจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยศาลจังหวัดและศาลแขวงในภาค 1 – 9 ศาลจังหวัดระนองจัดอยู่เป็นศาลชั้นต้นทั่วไปสำหรับจังหวัดอื่นนอก

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

กรุงเทพมหานคร การอำนวยความยุติธรรมเป็นเป้าหมายสูงสุดและเป็นภารกิจของศาลยุติธรรมจะเห็นได้ว่าตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาศาลยุติธรรมในฐานะสถาบันหลักในการอำนวยความยุติธรรม ได้ปฏิบัติหน้าที่ประสิทธิประสาทความยุติธรรมอย่างเข้มแข็งเป็นกลาง ภายใต้หลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประเทศชาติ และประชาชน

ด้วยเจตจำนงที่จะให้ศาลยุติธรรมดำเนินงานตามพันธกิจให้บังเกิดประโยชน์สูงสุดภายในสภาวะแวดล้อมที่ซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้อย่างมีประสิทธิผล ศาลยุติธรรมจึงได้มุ่งเน้นที่จะเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการอำนวยความยุติธรรมด้วยความถูกต้อง รวดเร็ว เป็นธรรม และทั่วถึง ทั้งในเรื่องการพัฒนาและสร้างมาตรฐานระบบงานทุกด้าน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2553–2556 ที่ว่า "ศาลยุติธรรมดำรงไว้ซึ่งความเป็นธรรม ภายใต้หลักนิติธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ทั้งมุ่งส่งเสริมบทบาทการศาลยุติธรรมไทย ให้เป็นที่ประจักษ์ในระดับสากลภายในปี พ.ศ. 2556" ซึ่งศาลยุติธรรมได้กำหนดยุทธศาสตร์อีกทั้งกลยุทธ์ที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ โดยกำหนดพันธกิจไว้ 4 พันธกิจ และเป้าประสงค์หลักของแผนยุทธศาสตร์ไว้ 6 เป้าประสงค์ (แผนปฏิบัติงานศาลจังหวัดมหาสารคาม พ.ศ. 2553 – 2556. 2553 : 7) ซึ่งพันธกิจศาลยุติธรรมประกอบด้วยพันธกิจที่ 1 การอำนวยความยุติธรรม แบ่งออกเป็น 3 ด้าน 1) ด้านการพิจารณาพิพากษา 2) ด้านการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาทด้วยวิธีการอื่น 3) ด้านการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน พันธกิจที่ 2 การสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรม พันธกิจที่ 3 การสนับสนุนและพัฒนาความร่วมมือ ด้านการยุติธรรมทั้งในและระหว่างประเทศ เพื่อรองรับการดำเนินงานของกระบวนการยุติธรรมในและต่างประเทศ พันธกิจที่ 4 การให้บริการประชาชนและสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน เพื่อรองรับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และแผนยุทธศาสตร์หลักอีก 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย (แผนปฏิบัติงานศาลจังหวัดมหาสารคาม พ. ศ. 2553-2556. 2553 : 8) ยุทธศาสตร์ที่ 1 สังคมมีหลักประกันจากการอำนวยความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 ภาคเศรษฐกิจ การลงทุน และประชาชน มีหลักประกันจากการอำนวยความยุติธรรมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพจากศาลชำนัญพิเศษตามที่กฎหมายบัญญัติ ยุทธศาสตร์ที่ 3 องค์อำนาจอธิปไตย หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมทั้งในและต่างประเทศ และองค์กรระหว่างประเทศให้ความร่วมมือในการสนับสนุนอำนวยความยุติธรรมของศาลยุติธรรมไทย ยุทธศาสตร์ที่ 4 ประชาชนสามารถเข้าถึงการบริการของศาลยุติธรรมได้โดยสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง และมีความรู้เกี่ยวกับการใช้สิทธิเสรีภาพที่ตนพึงได้รับตามกฎหมายเพิ่มมากขึ้น ยุทธศาสตร์ที่ 5 ระบบการสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมสามารถรองรับการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมได้อย่างมีศักยภาพเพิ่มขึ้น และยุทธศาสตร์ที่ 6 ศาลยุติธรรมมีบุคลากรที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

จากนโยบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าศาลยุติธรรมได้ให้ความสำคัญกับการอำนวยความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นสำคัญ อีกทั้งได้เน้นหนักถึงการให้บริการประชาชนโดยสะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการมาติดต่อราชการศาล แต่จากสภาพปัญหาสังคมปัจจุบัน ปัญหาด้านอาชญากรรม ปัญหายาเสพติด การว่างงาน ความเสื่อมล้ำของสังคม ค่านิยมที่เน้นหนักด้านวัตถุนิยมและเงินตรา ส่งผลให้ปริมาณคดีที่ขึ้นสู่ศาลมีเพิ่มขึ้น และเมื่อประชาชนมีความคาดหวังว่าศาลยุติธรรมจะเป็นที่พึ่งในการยุติหรือลดข้อขัดแย้งในสังคมจากสภาวการณ์ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ศาลยุติธรรมต้องเน้นหนักในเรื่องการบริการที่เป็นธรรม สะดวก รวดเร็ว และทั่วถึง แต่ถึงอย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามกลับได้พบปัญหาข้อร้องเรียนจากประชาชนถึงเรื่องการบริการที่ล่าช้าของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามจากการปฏิบัติงาน ซึ่งศาลจังหวัดมหาสารคามได้รับข้อร้องเรียนจากประชาชนผู้มารับบริการในเรื่องการให้บริการของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามล่าช้า (ปรากฏตามรายงานการประชุมของศาลจังหวัดมหาสารคาม. ม.ป.ป.) ถึงแม้ปัจจุบันบุคลากรของศาลทุกคนต่างทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่ด้วยปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากซึ่งเป็นผลมาจากปัญหาของสังคมดังกล่าว จึงทำให้บุคลากรของศาลเกิดความเครียดในการทำงาน ดังนั้น เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและเพื่อให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจและแผนยุทธศาสตร์ที่ศาลยุติธรรมตั้งไว้

จากปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปเป็นข้อมูลในการนำเสนอผู้บริหารของศาลจังหวัดมหาสารคาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คำถามในการศึกษา

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามอยู่ในระดับใด

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันหรือไม่

3. บุคลากรของศาลจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานอย่างไร

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม

ขอบเขตการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม มีขอบเขตการศึกษาต่อไปนี้

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดมหาสารคาม จำนวน 52 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2556)โดยศึกษาประชากรทั้งหมด

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามครั้งนี้ มุ่งศึกษาทั้งหมด 8 ด้าน คือ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และรายได้และสวัสดิการ (Herzberg. 1959 : 71 -72 ; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 118 - 119)

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม จำแนกเป็น

3.1.1 เพศ

3.1.2 อายุ

3.1.3 ระดับการศึกษา

3.1.4 สถานภาพสมรส

3.1.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.6 อัตราเงินเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน รวม 8 ด้าน (Herzberg. 1959 : 71 -72 ; อ้างถึงใน สุรางค์ โค้วตระกูล. 2544 : 118 - 119)

3.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

2) การยอมรับนับถือ

3) ลักษณะของงาน

4) ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) นโยบายและการบริหาร

2) ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน

3) สภาพแวดล้อมในการทำงาน

4) รายได้และสวัสดิการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

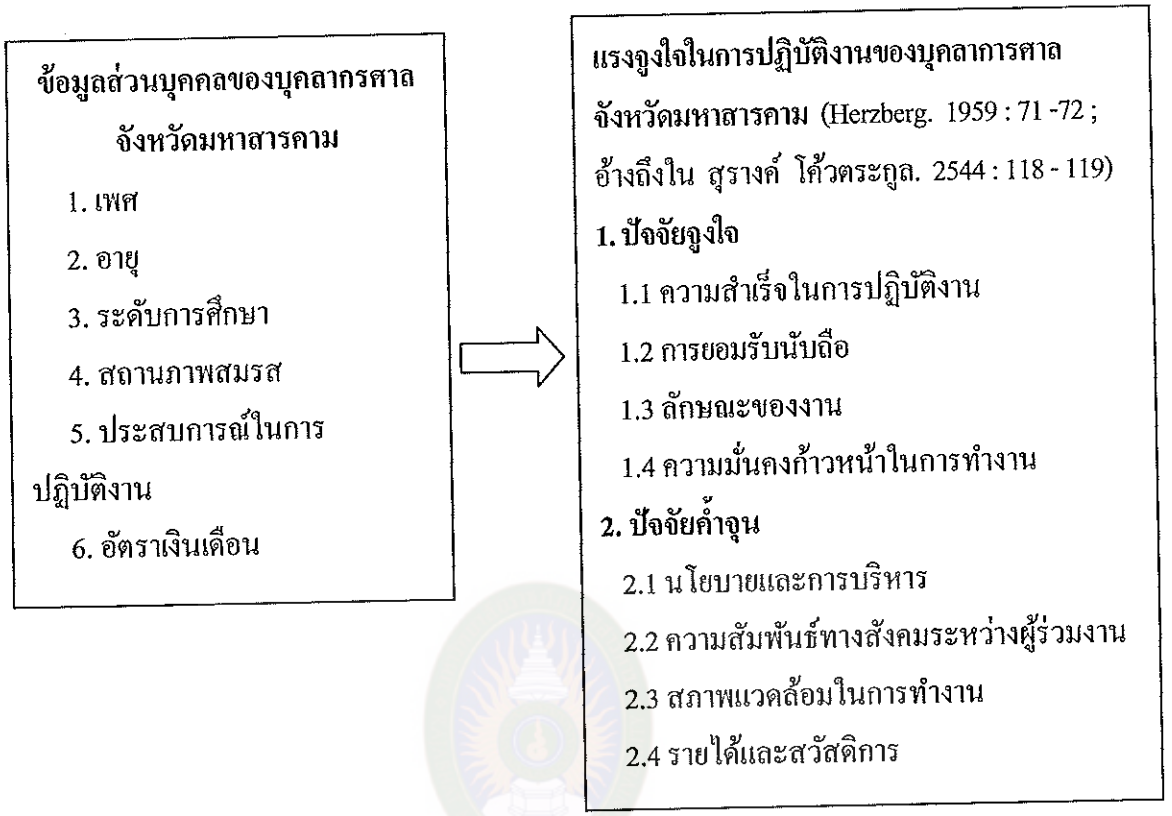
4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ศาลจังหวัดมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาประมาณ 9 เดือน คือ เริ่มตั้งแต่เดือนตุลาคม 2556 ถึงเดือนพฤษภาคม 2557

กรอบแนวคิดการศึกษา



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาครั้งนี้มีคำนิยามศัพท์หรือคำจำกัดความที่กำหนดไว้เป็นการเฉพาะประกอบด้วย

แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะใด ๆ ก็ตามที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา โดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานเพื่อให้งานดำเนินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งมีสภาพแวดล้อมเป็นตัวกำหนด อาจจะเกิดได้จากปัจจัย 8 ด้าน ของบุคลากรของศาลจังหวัดมหาสารคาม

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factor) หมายถึง ลักษณะสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรงเป็นสิ่งจูงใจบุคคลให้มีความตั้งใจทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงานและตนเอง โดยสามารถหาวิธีแก้ปัญหาและป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจนบรรลุผลสำเร็จในการทำงาน เกิดความรู้สึกพอใจและปลาบปลื้มใจในความสำเร็จของงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง เป็นการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ การได้รับความไว้วางใจ หรือการแสดงออกอื่นใดที่ส่อให้เห็นถึงความเชื่อถือยอมรับในความสามารถ เมื่อทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จทั้งจากผู้บังคับบัญชา ผู้ขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

1.3 ลักษณะของงาน หมายถึง ลักษณะของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ความสามารถสร้างสรรค์เป็นประโยชน์ไม่น่าเบื่อหน่าย งานที่ท้าทายจูงใจให้ปฏิบัติงานจนเกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความเป็นอิสระในการทำงาน

1.4 ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง สภาพการจ้างงานมั่นคง ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ได้รับ ได้แก่ การพิจารณาความดีความชอบ โอกาสในการฝึกอบรม โอกาสในการศึกษาต่อ และโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.5 นโยบายและการบริหาร นโยบายเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

1.6 ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง เป็นสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยกันในการติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะเป็นองค์ประกอบที่เกิดควบคู่กับการปกครองบังคับบัญชาเสมอเพราะหากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาหรือไม่สามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้แล้วก็จะมีความรู้สึกไม่มีแรงจูงใจในงานที่รับผิดชอบ

1.7 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวกในสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ความทันสมัยของอุปกรณ์ต่าง ๆ ความสะดวก ความสะอาด รวมทั้งลักษณะของสถานที่ทำงาน ความถ่ายเทของอากาศ พื้นที่ และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.8 รายได้และสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือนของเจ้าหน้าที่ที่ได้รับเป็นประจำทุกเดือนและสวัสดิการ คือ สิ่งที่ได้รับตอบแทนจากการทำงานที่นอกเหนือจากเงินเดือน ได้แก่ เงินโบนัส ค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือต่าง ๆ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมของงาน หรือส่วนประกอบของงาน ปัจจัยนี้จะทำหน้าที่ไม่ให้เกิดความท้อถอยในการทำงานและป้องกันมิให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยนี้ประกอบด้วย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

2.1 นโยบายและการบริหาร หมายถึง ข้อกำหนดเกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ปฏิบัติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน หมายถึง การมีสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันท์มิตร

2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

2.5 เงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ

ศาล หมายถึง ศาลจังหวัดมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

บุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม หมายถึง ข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดมหาสารคาม ตำบลตลาด อำเภอเมืองมหาสารคาม จังหวัดมหาสารคาม

1. ข้าราชการ หมายถึง ข้าราชการธุรการตามกฎหมาย ว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ

2. ลูกจ้าง หมายถึง ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่สำนักงานศาลยุติธรรมตามระเบียบกระทรวงการคลัง ระเบียบอื่นและมติคณะรัฐมนตรีในส่วนที่ใช้บังคับแก่ลูกจ้างของส่วนราชการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ประโยชน์การศึกษา

1. ประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาสภาพการทำงานของบุคลากร โดยจากการศึกษาจะทำให้ทราบว่าบุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับใด และบุคลากรที่มีข้อมูลส่วนบุคคลต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกันหรือไม่อย่างไร เพื่อให้องค์กรสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปปรับปรุงพัฒนาสภาพการทำงานของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง และตรงกับความต้องการของบุคลากรมากที่สุด

2. ประโยชน์ต่อคุณภาพการบริการ ซึ่งจากการพัฒนาสภาพการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นจะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ทุ่มเทความสามารถให้กับงานอย่างเต็มที่ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์กับคุณภาพการให้บริการขององค์กรทั้งในด้านความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY