

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรเอกชนหรือองค์กรราชการ ต่างก็มุ่งหมายที่จะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ ซึ่งองค์กรนั้น เป็นที่รวมของทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการจัดการเป็นเครื่องมือช่วยให้การรวมตัวของทรัพยากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์กร และในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น นอกจากการดึงดูดผู้ที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรแล้ว ยังต้องคำนึงถึงการธำรงรักษาไว้ซึ่ง ทรัพยากรมนุษย์ เพื่อประโยชน์ขององค์กรด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยการบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) ที่ดีและตั้งสำคัญประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล คือ การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (พรชัย วัชรชัยท โสถ, 2553 : 1) ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก ดังนั้นงานสำคัญอีกอย่างหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การดูแลเอาใจใส่พนักงาน และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและผลงานของพนักงาน ก็คือ ปัจจัยในการจูงใจในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม และตามความต้องการของพนักงานเหล่านั้น ถ้าหากพนักงานเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จะทำให้พนักงานปฏิบัติหน้าที่อย่างสุดความสามารถ มีความเต็มใจและมุ่งมั่นที่จะทำผลงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ รวมถึงความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่จะต้องพัฒนาองค์กรให้มีความยั่งยืนต่อไป (ไทยรัฐ บุญราญศรี, 2553 : 1)

บุคลากร เจ้าหน้าที่ในองค์กรจึงเป็นสิ่งที่ ผู้บริหารองค์กรควรจะตระหนักให้ความสำคัญ บุคลากร เจ้าหน้าที่ทุกคนย่อมมีความคาดหวัง และมีความต้องการที่แตกต่างกัน หากองค์กรสามารถสนองตอบความต้องการของบุคลากร เจ้าหน้าที่ได้ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความมุ่งมั่น กระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งในด้านความสำเร็จและชื่อเสียงขององค์กรด้วย ความพึงพอใจของบุคลากร เจ้าหน้าที่ที่เป็นไปในทางบวก จะส่งผลให้พนักงาน เจ้าหน้าที่เหล่านั้น มีความเต็มใจในการทำงาน ซึ่งเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการ

ปฏิบัติงาน หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากร เจ้าหน้าที่ ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นได้ ก็จะทำให้บุคลากร เจ้าหน้าที่ ขาดความตั้งใจในการทำงาน หลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ปฏิเสธที่จะริเริ่มทำสิ่งใหม่ ๆ จึงส่งผลให้คุณภาพของงาน และมาตรฐานในการบริการลดลงด้วย ดังนั้นองค์กร จึงต้องหาความพยายามที่จะเอาใจ บุคลากร เจ้าหน้าที่ ของตนไว้อย่างดีที่สุด เพื่อป้องกันมิให้คนดีมีฝีมือคิดที่จะออกไปทำงานที่อื่น กลยุทธ์ในการเอาใจคนด้วยวิธีการต่าง ๆ จึงถูกพัฒนาขึ้นมา เพื่อใช้เป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดไป (จรัสทิพย์ วรรณรัตน์, 2552 : 1-2)

แรงจูงใจจะเป็นพลังที่ชี้และผลักดันไปสู่เป้าหมายของการทำงาน ซึ่งเป้าหมายของสถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมก็คือ ผลผลิตการขายสินค้าและการขายบริการในการแข่งขันเชิงธุรกิจ โรงงานอุตสาหกรรมจำเป็นต้องเพิ่มผลผลิตและลดต้นทุนในการผลิต เพื่อที่จะได้ราคาในการขายสินค้าและได้ต้นทุนต่ำ นั่นคือการได้มาซึ่งกำไร สิ่งหนึ่งที่องค์กรจะทำได้ คือ การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน องค์ประกอบที่มีผลต่อการทำงาน ก็คือ แรงจูงใจในการทำงาน (Motivation at Work) จากงานวิจัยพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เกิดจากปัจจัยภายในตัวพนักงานเอง ซึ่งจะทำงานได้ดีและมีประสิทธิภาพสูงตามไปด้วย (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2544 : 111)

แรงจูงใจถือเป็นปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดวิธีการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคล และยังรวมถึงพฤติกรรมที่คนใช้ในการตอบสนองต่อสรรพสิ่งที่อยู่รอบตัวนั้น ไม่ว่าจะเป็นการตอบตกลงเข้าร่วม โครงการที่มีความเสี่ยงสูง การหัวเราะชอบใจ การพักผ่อนหย่อนใจหรือการชิมเสิร์ฟ การที่แรงจูงใจ (Motivation) เป็น “พลังจากภายในตัวคนที่กระตุ้นให้คนใช้ความพยายาม (Effort) ยืนหยัด (Persistence) และกำหนดทิศทางเชิงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง” ดังนั้นแรงจูงใจของบุคลากรจึงมีผลต่อผลงานองค์กร และถือเป็นงานส่วนหนึ่งของผู้จัดการที่จะต้องจูงใจบุคลากรในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้วยดี ในการศึกษาแรงจูงใจช่วยให้ผู้จัดการทำความเข้าใจถึงปัจจัยที่เป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรใช้ความพยายามกระทำการอย่างหนึ่ง และสาเหตุที่บุคลากรยืนหยัดในการกระทำในสิ่งนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตลอดจนช่วยในการอธิบายถึงทิศทางเชิงพฤติกรรมที่บุคลากรใช้ในการประพฤติปฏิบัติเพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้น (อำนาจ ชีระวนิช, 2550 : 127)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระ ที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 โดยให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล การแบ่งส่วนราชการภายในของ

สำนักงานศาลยุติธรรมและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการนั้น ให้ทำเป็นประกาศ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เมื่อได้รับความเห็นชอบจากประธานศาลฎีกาและประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้ ซึ่งในมาตรา 6 บัญญัติไว้ว่า สำนักงานศาลยุติธรรม มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การ พิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมาตรา 7 ให้สำนักงานศาลยุติธรรมจัดให้มีเจ้าหน้าที่ประจำศาลยุติธรรมทุกแห่ง ให้เพียงพอที่จะ รับผิดชอบงานธุรการ งานช่วยค้นคว้าทางวิชาการแก่ผู้พิพากษา รวมตลอดทั้งการประสานงาน กับส่วนราชการต่าง ๆ และงานอื่นใดตามที่ศาลยุติธรรมมอบหมาย ซึ่งคณะกรรมการข้าราชการ ศาลยุติธรรม มีอำนาจในการกำหนดจำนวนและระดับของเจ้าหน้าที่ การกำหนดคุณสมบัติ การคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง การทดลองปฏิบัติ หน้าที่ราชการ การพัฒนา การย้าย การ เลื่อนตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การออกจากราชการ การสั่งพัก ราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน วินัยการ สอบสวน และการลงโทษทางวินัย การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์การลงโทษสำหรับข้าราชการศาลยุติธรรม (พรชัย วัชรชัยทโลสด, 2553 : 2)

ศาลจังหวัดนครพนม เป็นองค์การหนึ่งในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มีข้าราชการ ตุลาการซึ่งมีอำนาจในการพิจารณา และพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั้งปวงในจังหวัด นครพนม อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัดนครพนม

สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครพนม เป็นหน่วยงานทางธุรการของศาล จังหวัดนครพนม มีอำนาจหน้าที่ในทางธุรการ และมีข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้เป็นข้าราชการ มีหน้าที่สนับสนุนการพิจารณาพิพากษาคดีของศาล ให้เป็นไป ด้วยความรวดเร็วและเป็นธรรม นอกจากนี้ยังมีพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานทางธุรการ ในสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครพนมด้วยเช่นกัน โดยแบ่งส่วนราชการออกเป็น ส่วนช่วยอำนวยการ ส่วนคลัง ส่วนคดี ส่วนช่วยพิจารณาคดี ส่วน บริการประชาชนและประชาสัมพันธ์ ส่วนใกล้เคียงและประนอมข้อพิพาท อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาล และขึ้นตรงต่อผู้พิพากษาหัวหน้าศาลจังหวัด นครพนมอีกชั้นหนึ่งด้วย ซึ่งบุคลากรเจ้าหน้าที่เหล่านี้ มีหน้าที่ ความรับผิดชอบและปฏิบัติงาน ของตนแตกต่างกันไปตามส่วนงานภายใน เนื่องจากในปัจจุบันมีปริมาณคดีเพิ่มมากขึ้น ตามลำดับ จากสถิติคดี 5 ปี ย้อนหลัง ซึ่งในปี พ.ศ. 2554 รวมคดีค้างมาและคดีรับใหม่

พ.ศ. 2554 รวมทั้งสิ้น 6,832 คดี คดีส่วนมากเป็นคดีที่มีความยุ่งยาก สาเหตุมาจากเป็นจังหวัดชายแดนติดกับประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีการนำเข้ายาเสพติดเป็นจำนวนมาก มีอัตราโทษสูง จำเลยจึงให้การปฏิเสธเกือบทุกคดี จากสถิติคดีจะเห็นได้ว่ามีปริมาณคดีเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ประกอบกับเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าล้างกับศาลอื่น ๆ ซึ่งสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 จะเห็นได้ว่าศาลจังหวัดนครพนมมีปริมาณคดีค่อนข้างสูงกว่าหลายศาล แต่บุคลากรกลับน้อย ทำให้อัตราค่าล้างที่มีอยู่ไม่สามารถรองรับปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อการอำนวยความสะดวกแก่คู่ความ และประชาชนผู้มีอรรถคดี และไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้จะมีการปรับปรุงกรอบอัตราค่าล้างที่ผ่านมา รวมทั้งได้มีการพัฒนาปรับปรุงการบริหารงานบุคคลภายใน และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพแล้วก็ตาม บุคลากรผู้ปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติงานด้วยความวิริยะอุตสาหะ อดทน และอุทิศเวลาให้แก่ทางราชการอย่างเต็มที่ โดยเฉพาะส่วนคดี (งานรับฟ้องแพ่ง มีจำนวน 1 คน รับฟ้องอาญา ผัดฟ้อง ผ่าชิง และฟื้นฟู มีจำนวน 1 คน งานอุทธรณ์-ฎีกา มีจำนวน 1 คน) หากเป็นเช่นนี้อีกต่อไป อาจส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ของผู้ปฏิบัติงานทำให้ ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ (ศาลจังหวัดนครพนม, 2555 : 12)

จากภารกิจการดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคล ของสำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดนครพนม พบว่า มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมาจากหลายสาขาวิชา มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน ทั้งทางกฎหมาย การบริหารจัดการ และเนื่องจากคดีของศาลจังหวัดนครพนมมีจำนวนมาก และมีกระบวนการในการพิจารณาค่อนข้างละเอียด บุคลากรต้องรับภาระงานจำนวนมาก ทำให้ขาดความกระตือรือร้น ขาดงาน ลาป่วย ลากิจ มาทำงานสาย หลบเลี่ยงงาน ไม่เต็มใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งส่งผลให้งานออกมาล่าช้า ไม่มีประสิทธิภาพ (ศาลจังหวัดนครพนม, 2554 : 47) ผู้วิจัยคาดว่าน่าจะเกิดจากการขาดปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้น การปลุกเร้าให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจ มีความตั้งใจ และเต็มที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ดังนั้นหากองค์กรใดให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับบุคลากร และมีความเข้าใจในปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลถึงความสำเร็จของงานด้วย

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมา ผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในศาลจังหวัดนครพนม จึงมีความสนใจที่จะวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม เพราะเห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น เป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุ

เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาในเรื่องดังกล่าว จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรประจำศาล พร้อมทั้งเป็นแนวทางในการปรับปรุงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการจูงใจของบุคลากรศาลให้ดีขึ้น รวมทั้งเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ และจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำไปสู่จุดหมายที่ต้องการได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม
2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม จำแนกตามเพศ และประเภทของบุคลากร
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล จังหวัดนครพนม

สมมติฐานการวิจัย

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม อยู่ในระดับปานกลาง
2. บุคลากรศาลจังหวัดนครพนมที่มีเพศ และประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ขอบเขตด้านเนื้อหาตามกรอบทฤษฎี 2 ปัจจัย (Two Factor Theory) ของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959 : 113-115) ประกอบด้วย 10 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านความสำเร็จของ
- 1.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 1.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- 1.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 1.5 ด้านลักษณะของงาน
- 1.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 1.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 1.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 1.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับ

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดนครพนม จำนวน 105 คน แยกเป็น (ศาลจังหวัดนครพนม, 2554 : 10)

- | | |
|-------------------------------------|-------------|
| 2.1.1 ข้าราชการศาลยุติธรรม | จำนวน 70 คน |
| 2.1.2 ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ | จำนวน 20 คน |
| 2.1.3 ลูกจ้างชั่วคราว | จำนวน 15 คน |

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Samples) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดนครพนม จำนวน 84 คน โดยหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973 : 727)

3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่การวิจัยในครั้งนี้ได้ทำการวิจัย คือ ศาลจังหวัดนครพนม

4. ขอบเขตด้านตัวแปร

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกเป็น

4.1.1 เพศ

- 1) ชาย
- 2) หญิง

4.1.2 ประเภทของบุคลากร

- 1) ข้าราชการศาลยุติธรรม
- 2) ลูกจ้างประจำ /พนักงานราชการ

3) ลูกจ้างชั่วคราว

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม ทั้งหมด 10 ด้าน ดังนี้

- 4.2.1 ด้านความสำเร็จของงาน
- 4.2.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 4.2.3 ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่
- 4.2.4 ด้านความรับผิดชอบ
- 4.2.5 ด้านลักษณะของงาน
- 4.2.6 ด้านนโยบายและการบริหาร
- 4.2.7 ด้านการปกครองบังคับบัญชา
- 4.2.8 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 4.2.9 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.2.10 ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย คือ ระหว่างเดือนมกราคม- มีนาคม พ.ศ. 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

ศาลจังหวัดนครพนม หมายถึง หน่วยงานที่มีอำนาจในการพิจารณา และพิพากษาคดีแพ่งและคดีอาญาทั้งปวงในจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ศาลจังหวัดนครพนม และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดนครพนม

เพศ หมายถึง ลักษณะที่บ่งบอกถึงความแตกต่างระหว่าง หญิง และชาย ของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม

ประเภทของบุคลากร หมายถึง สิ่งที่กำหนดลักษณะการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนม แบ่งออกเป็น ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำหรือพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว

บุคลากร หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในศาลจังหวัดนครพนม ประกอบด้วย ข้าราชการตุลาการ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว

แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้า หรือสิ่งแวดล้อมที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม อย่างใดอย่างหนึ่งออกมา เป็นตัวกำหนดความต้องการของบุคคล โดยเกิดจากสิ่งเร้าภายในหรือ ภายนอก หรือทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน การวิจัยครั้งนี้หมายถึง แรงจูงใจของบุคลากรศาล จังหวัดนครพนม จำแนกเป็น

1. ด้านความสำเร็จของงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่สำเร็จ ความสมหวัง จากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา และดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและตนเอง
2. ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน จนเป็นที่ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
3. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง การได้รับการส่งเสริม สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การส่งเสริมในเรื่องการศึกษาเล่าเรียน เพื่อพัฒนาตนเองให้ดีขึ้น และนอกจากนั้นยังรวมไปถึงการพิจารณาความดี ความชอบ และ เลื่อนตำแหน่งขึ้นตามความเหมาะสม
4. ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างเต็มความสามารถ หรือตามกฎหมายกำหนด ว่าได้รับมอบอำนาจในการพิจารณาสั่งการ อย่างเต็มที่และการปฏิบัตินั้น ๆ มีอิสรเสรีภาพในการตัดสินใจ
5. ด้านลักษณะของงาน หมายถึง สภาพของงานที่ปฏิบัติสอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ งานสร้างสรรค์เป็นประ โยชน์ไม่นำเบื้อหน้าย งานที่ทำทนายจูงใจให้ปฏิบัติงานจน เกิดสัมฤทธิ์ผลและมีความอิสระในการทำงาน
6. ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางที่เกี่ยวกับการบริหารที่เขียนไว้ อย่างครอบคลุมชัดเจน การควบคุมดูแลเอาใจใส่ การติดตามและสั่งการเพื่อให้ผู้ปฏิบัติได้ ปฏิบัติตนไปในทางเดียวกัน และให้ปฏิบัติงานไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์อย่างมี ประสิทธิภาพ
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชามีความรู้ ความสามารถในการบังคับบัญชา มีความยุติธรรม และมีความเป็นผู้นำที่ดี
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ อย่างดี และมีบรรยากาศในการทำงานเป็นไปอย่างฉันทมิตร

9. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาคารสถานที่ ห้องปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ช่วยให้การปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ

10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานรวมทั้งผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ข้อสังเกตจากการวิจัยจะสามารถใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดนครพนมให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นต่อไป



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY