

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

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

นาฟิซะ เจ้าดูรี

Nafisah Chaoduree

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ประชากร คือ บุคลากร ศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำนวน 95 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ รวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีจำนวนประชากร 95 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 60 และเพศชาย จำนวน 38 คน คิดเป็น ร้อยละ 40 ส่วนใหญ่มีอายุ 21 - 30 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 70.6 รองลงมาคือมีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.8 , 41 - 50 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5, 51 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่ มีสถานสมรส จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 รองลงมาคือโสด จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 32.6 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 81.0 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 13 คน คิด เป็นร้อยละ 13.7 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่มีตำแหน่ง พนักงานราชการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 รองลงมาคือตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8, ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5, ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0 รองลงมาคือ 11 – 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5, ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.5, 21 – 30 ปี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมา คือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 32.6, 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 และมากกว่า 60,001 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

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 group consisted of 95 employee' Civil Servant of The Court of Justice in Mae Hong Son Province. The major were female 57 people representing 60% and male 38 people representing 40%. Most aged between 21 – 30 years old 67 people representing 70.6% followed by between 31 - 40 years old 16 people representing 16.8%, 41 – 50 years old 10 people representing 10.5%, 51 years old 2 people representing 2.1% and less than 20 years old 0 people representing 0%. Most of them were marriage 62 people representing 65.3% followed by the were single 31 people representing 32.6% and widowed / divorced / separated 2 people representing 2.1%. The most of graduated was Bachelor's degree 77 people representing 81%, followed by postgraduate degree 13 people representing 13.7% and undergraduate 5 people representing 5.3%. Most position were government employee 69 people representing 72.6% followed by Court of Justice civil servant 14 people representing 14.8%, Permanent employee 10 people representing 10.5%, Temporary employee 2 people representing 2.1%. Most period of work performance 1 – 10 years 76 people representing 80.0%, followed by 11 – 20 years 10 people representing 10.5%, less than 1 years 9 people representing 9.5%, 21 – 30 years and more than 31 years 0 people representing 0%. Most Salary level 20,001 - 40,000 baht

58 people representing 61.1 % followed by less than 20,000 baht 31 people representing 32.6%, 40,001 – 60,000 baht 6 people representing 6.3% and more than 60,001 baht 0 people representing 0% respectively.

2) The Motivation for Practice of The Civil Servant of The Court of Justice in Mae Hong Son Province. Considering each aspect order, The motivation for practice in high level were the aspects of work advancement, remuneration and welfare benefits, working environment, work achievement and receiving acceptance respectively.

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

บทนำ

ในปัจจุบัน คนรุ่นใหม่รู้สึกกระตือรือร้นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์และการพัฒนาสิ่งใหม่ๆ ทั้งในองค์กรหรือในสังคมอย่างกว้างขวาง คนรุ่นใหม่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสถานะทำงาน เทคโนโลยีก้าวกระโดดไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วและการเปลี่ยนแปลงในวิถีชีวิตการทำงาน เพื่อความสามารถในการรับมือกับสถานะที่แปลกใหม่และการเปลี่ยนแปลงที่ตามมา และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสิ่งสำคัญ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับวิธีการบริหารบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานเกิดขึ้นเนื่องจากการเข้าสู่สถานะการทำงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในโลกธุรกิจปัจจุบัน สถานะการแข่งขันที่เข้มข้นและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีมีผลกระทบต่อวิธีการบริหารและการทำงานขององค์กรทั้งหมด ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจในการทำงานกลายเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญเพื่อให้บุคลากรมีผลงานที่ดีและสามารถเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงานหรือทิศทางในการกระทำที่ดีขึ้นในองค์กร และที่สำคัญเป็นการดึงดูดความสนใจของบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย

การผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการศาลยุติธรรมหรือกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรภายในระยะเวลา 6 เดือนเพื่อรับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมเป็นหนึ่งในวิธีการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรประสบความสำเร็จในการดำรงตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ นอกจากนี้ยังเป็นการประเมินสถานะและความก้าวหน้าของบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การที่บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนมีแนวโน้มที่จะย้ายกลับภูมิลำเนาของตนเป็นเรื่องที่ค่อนข้างธรรมดา เนื่องจากพื้นที่นี้มีลักษณะภูมิประเทศที่ซับซ้อนและการเดินทางที่ยากลำบาก ซึ่งอาจส่งผลให้การทำงานของบุคลากรเป็นไปอย่างลำบาก เฉพาะอย่างยิ่งในสถานการณ์ที่ต้องเข้าถึงพื้นที่ที่มีระยะทางไกลหรือทางเข้าลำบากมาก นอกจากนี้ยังมีปัญหาเกี่ยวกับสภาพอากาศ

ที่ทำให้การเดินทางเป็นไปอย่างลำบากในบางช่วงเวลาของปี การย้ายกลับภูมิลำเนาอาจจะเกิดจากความต้องการที่จะกลับไปดูแลครอบครัวหรือมีเวลาให้ครอบครัวมากขึ้น นอกจากนี้ยังอาจมีปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้บุคลากรตัดสินใจที่จะย้ายกลับเช่น สภาวะปัญหาสุขภาพ ทำให้มีการพิจารณาถึงความสะดวกสบายและคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดสำหรับตนเองและครอบครัว

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาองค์กรให้สู่ความเป็นเลิศต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน
- 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

3. สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ระเบียบวิธีวิจัย

ขอบเขตของการวิจัย

- 1) ขอบเขตเนื้อหาศึกษาเฉพาะแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยมีตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรต้น คือปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ใน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ

- 2) ขอบเขตประชากร

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

- 3) ขอบเขตระยะเวลาดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมีนาคม ถึง กันยายน 2566

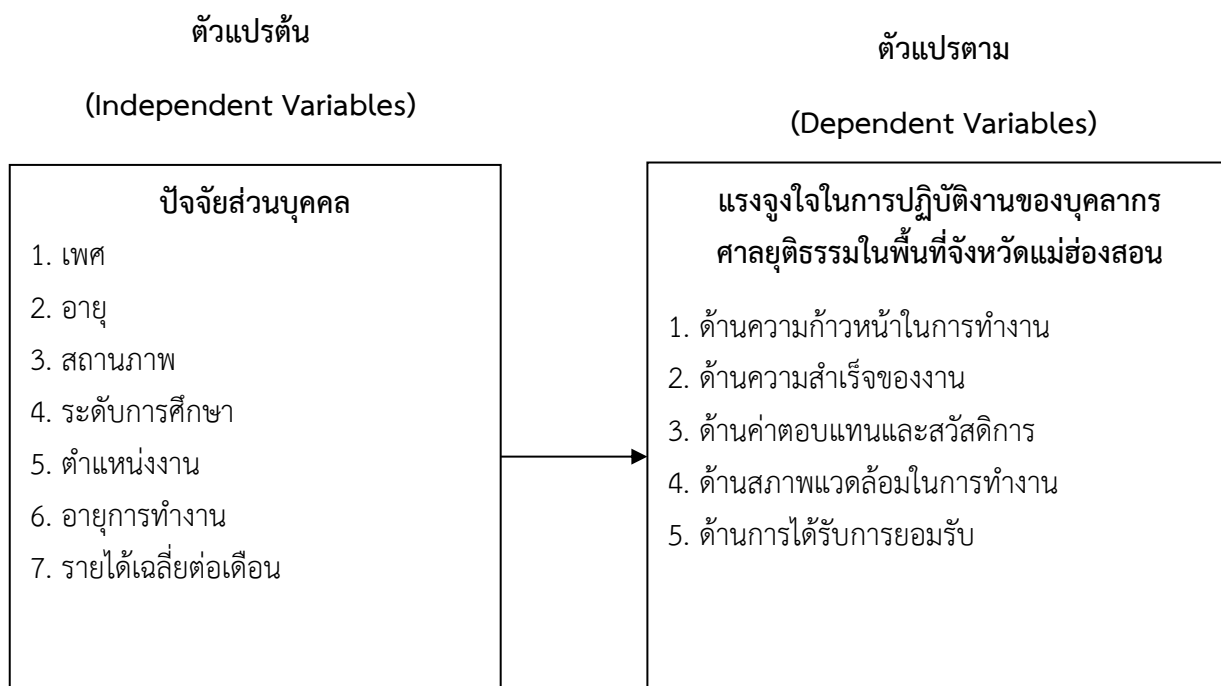
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

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) การทดสอบความแตกต่างของค่าที่ (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อพิจารณาความตรงของเนื้อหา (t Validity) โดยหาค่าความสอดคล้องของข้อคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย IOC (Index of Item-Objective Congruence)) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.70 ขึ้นไป

5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรการศัลยกรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

6. ผลการวิจัย

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

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และค่าร้อยละของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน

ลำดับ ที่	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 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.43$, $\sigma = 0.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\mu = 3.49$, $\sigma = 0.24$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\mu = 3.48$, $\sigma = 0.26$) 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 ($\mu = 3.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ได้โอกาสให้รับการฝึกอบรม สัมมนาหรือกิจกรรมการจัดความรู้เพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ 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 ($\mu = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปน้อย 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 ($\mu = 3.69$) รองลงมาแสงสว่างและอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมอำนวยความสะดวกการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$) เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 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 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพสมรสต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน

7. อภิปรายผล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนในครั้งนี้ มีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายผล ดังนี้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีเพศต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะบุคลากรในศาลยุติธรรมไม่ว่าจะเป็นเพศหญิงหรือชายก็มีความคุ้นเคยกับระบบการทำงานของศาลยุติธรรมตามตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวชิระกันภัย (2559) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกันมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่พบความแตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (2561) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม

ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุภญา วงศ์วรสันต์ (2563) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางกรมการท่องเที่ยว ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีอายุต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้บุคลากรมีแนวคิดที่ตรงกันเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 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 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีสถานภาพต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของศาลยุติธรรมไม่มีความเกี่ยวข้องกับสถานภาพ จึงทำให้การปฏิบัติงานหรือแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นไปในทิศทางแนวเดียว 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 เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีระดับการศึกษาต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบสอดคล้องกับตำแหน่งงานและระดับการศึกษา 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

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีตำแหน่งงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะผลตอบแทนที่ได้รับจากตำแหน่งงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมและเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรม 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

บุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีอายุการทำงานต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่ จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นเพราะแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อีกทั้งอายุการทำงานที่มากขึ้น ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจมากขึ้นเรื่อยๆตามลำดับ 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 เพศอายุ

ระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอนไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะรายได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสาขาศูนย์ธรรม 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 เพศ อายุ ระดับการศึกษารายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านการได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อยที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น องค์กรจึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน จึงส่วนนี้จะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่น้อย รองจากการได้รับการยอมรับ และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ ดังนั้น จึงควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นระยะ และควรให้ขวัญและกำลังใจตามข้อเสนอแนะที่ 1 เพื่อเป็นการเพื่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อหาข้อเสนอสรุปและนำเสนอแนวทางการแก้ไขให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น

ควรมีการศึกษาความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อเป็นแนวทางให้หน่วยงานนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงาน

ควรศึกษาแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดแม่ฮ่องสอน เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีคุณภาพมากขึ้น

9. เอกสารอ้างอิง

- ชานนท อภิชัยณรงค์. (2557). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร:ศึกษารณีสำนักรับราชการประจำศาลอาญา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปศาสตร มหาวิทยาลัยเกริก.
- ฐิติมา ชูเฉลิม. (2564). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐพัชร์ ลามบำรุงวงศ์. (2562) การประยุกต์ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. **วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์**, 9 (2), 162.
- ณัฐวุฒิ ฮั่นตระกูล. (2562). **การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- หัตเทพ ไตรราช. (2563). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางสำนักงานศาลยุติธรรม**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นันทรัตน์ มั่งคั่ง. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในเขตพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุชนาฏ ต้นตา. (2563). **แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าสำนักงานศาลยุติธรรม**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พระพงษ์ศักดิ์ สนตมโน (เกษวงศรีรอด). (2561). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิมพ์ชนก ทองเงิน. (2564). **แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสตูล**. สารนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ศักยภาพและศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิรุณเชิร์ฟ. (2552). ทฤษฎีแห่งความคาดหวัง (Expectancy Theory). ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://kantacandidate.blogspot.com/2012/02/vroom.html>
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). **แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม:กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ ศิลปศาสตร 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>
- วชิระ กันภัย. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ปริญญาโทปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชรวิศ เจริญกุล. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง**. การค้นคว้าอิสระ ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วารุณี พงษ์ศรี. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภญา วงศ์วรสันต์. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง กรมการท่องเที่ยว**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุธีรัชต์ ขาติ. (2563). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล**. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร 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>
- 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>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). **นโยบายประธานศาลฎีกา พ.ศ. 2565 – 2566 ประธานศาลฎีกาคนที่ 48**.ค้นเมื่อ 26 มีนาคม 2566, จาก <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. Consumer Behavior : Concepts and Applications. 3rd. ed. New York : McGraw Hill. 1988.

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.