

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล
จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำเสนอตามลำดับขั้นดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

- μ แทน ค่าเฉลี่ย
- σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- f แทน ค่าความถี่

ลำดับขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 52 ฉบับ ดำเนินการตรวจให้
คะแนนตามเกณฑ์ แล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป นำเสนอผล
การวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม
ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. วิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
และรายได้ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. วิเคราะห์ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์เนื้อหา
และโดยการหาค่าความถี่และการพรรณนาความ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล จังหวัดมหาสารคาม โดยภาพรวม และรายด้าน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ปราบกฎผลดังตารางที่ 4 -14 ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมและรายด้าน

ปัจจัย	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.23	0.51	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.62	0.75	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.86	0.73	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.89	1.24	มาก
รวม	3.90	0.80	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.78	0.79	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	3.62	0.88	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.81	0.82	มาก
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.73	0.69	มาก
รวม	3.73	0.79	มาก
รวม 2 ปัจจัย	3.86	0.79	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$; $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.23$; $\sigma = 0.51$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.89$; $\sigma = 1.24$) ด้านลักษณะของงาน

($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.73$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ และด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$; $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.82$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.78$; $\sigma = 0.79$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.73$; $\sigma = 0.69$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลผล
1. งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน	4.23	0.66	มาก
2. ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้	4.13	0.59	มาก
3. ท่านมีความรู้สึกพอใจและปรารถนาใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ	4.28	0.63	มาก
โดยรวม	4.23	0.51	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.23$; $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ท่านมีความรู้สึกพอใจและปรารถนาใจที่ได้มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.28$; $\sigma = 0.63$) ข้อ 1 งานที่ท่านปฏิบัติประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน ($\mu = 4.23$; $\sigma = 0.66$) และท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ข้อ 2 ท่านสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ ($\mu = 4.13$; $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ

ด้านการยอมรับนับถือ	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.76	0.74	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน	3.44	0.97	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.46	0.99	ปานกลาง
4. เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน	3.80	0.76	มาก
โดยรวม	3.62	0.75	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.80$; $\sigma = 0.76$) และข้อ 1 ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.76$; $\sigma = .74$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 3 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 3.46$; $\sigma = .99$) และข้อ 2 ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของท่าน ($\mu = 3.44$; $\sigma = .97$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาล จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน

ด้านลักษณะของงาน	μ	σ	แปลผล
1. งานที่ทำน่าสนใจ มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3.82	0.90	มาก
2. งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ	3.90	0.79	มาก
3. ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบหน้าที่ชัดเจน	3.90	0.91	มาก
4. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3.82	0.94	มาก
โดยรวม	3.86	0.73	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาล จังหวัดมหาสารคาม ด้านลักษณะของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.949$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2 งานที่รับผิดชอบตรงกับความรู้ความสามารถ ($\mu = 3.90$; $\sigma = .79$) ข้อ 3 ลักษณะงานที่รับผิดชอบมีการแบ่งมอบหน้าที่ชัดเจน ($\mu = 3.90$; $\sigma = .79$) ข้อ 1 งานที่ทำน่าสนใจ มีลักษณะท้าทาย ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 3.82$; $\sigma = .90$) และ ข้อ 4 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($\mu = 3.82$; $\sigma = .94$) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงของการจ้างงาน	4.25	0.96	มาก
2. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.78	1.03	มาก
3. ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรม	3.48	1.14	ปานกลาง
4. ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	3.48	1.09	ปานกลาง
5. หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ	4.65	1.08	มากที่สุด
6. โอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น	3.73	0.97	มาก
โดยรวม	3.89	1.24	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$; $\sigma = 1.24$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ข้อ 5 หน่วยงานของท่านให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ ($\mu = 4.65$; $\sigma = 1.08$) อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีความมั่นคงของการจ้างงาน ($\mu = 4.25$; $\sigma = 0.96$) ข้อ 2 ท่านมีโอกาสในการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu = 3.78$; $\sigma = 1.03$) ข้อ 6 โอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น ($\mu = 3.73$; $\sigma = 0.97$) ข้อ 4 ท่านได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ($\mu = 3.48$; $\sigma = 1.09$) และข้อ 3 ระบบการพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานของท่านมีความเป็นธรรมหน่วยงานของท่านมีความมั่นคงของการจ้างงาน ($\mu = 3.48$; $\sigma = 1.14$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร

ด้านนโยบายและการบริหาร	μ	σ	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	3.76	0.85	มาก
2. กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.84	0.82	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการและมอบหมายงานที่มีความชัดเจน	3.75	0.98	มาก
โดยรวม	3.78	0.79	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านนโยบายและการบริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.78 ; \sigma = .79$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 2 กฎระเบียบและข้อบังคับขององค์กรมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.84 ; \sigma = .82$) ข้อ 1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง ($\mu = 3.76 ; \sigma = .85$) และข้อ 3 ผู้บังคับบัญชามีการสั่งการและมอบหมายงานที่มีความชัดเจน ($\mu = 3.75 ; \sigma = .98$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าผู้ใต้บังคับบัญชา	3.48	0.95	ปานกลาง
2. เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	3.65	1.00	มาก
3. ในหน่วยงานมีการทำงานเป็นทีม	3.61	1.06	มาก
4. สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ใน หน่วยงานเป็นไปด้วยดี	3.73	0.86	มาก
โดยรวม	3.62	0.88	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัด
มหาสารคาม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.62$; $\sigma = 0.88$)
เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
คือ ข้อ 4 สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ($\mu = 3.73$;
 $\sigma = 0.86$) ข้อ 2 เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($\mu = 3.65$; $\sigma = 1.00$) และข้อ 3 ในหน่วยงานมี
การทำงานเป็นทีม ($\mu = 3.61$; $\sigma = 1.06$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ
ข้อ 1 ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.48$; $\sigma = 0.95$)

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3.90	0.86	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.86	0.97	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และสาธารณูปโภคที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและพอเพียง	3.75	1.04	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วนและมีสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.75	0.92	มาก
โดยรวม	3.81	0.82	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$; $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 1 สถานที่ทำงานของท่านมีความปลอดภัย ($\mu = 3.90$; $\sigma = 0.86$) ข้อ 2 หน่วยงานของท่านมีอาคารสถานที่และห้องปฏิบัติงานที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.97$) ข้อ 4 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ที่เป็นสัดส่วนและมีสภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ แสงสว่าง อุณหภูมิอากาศของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.92$) และข้อ 3 หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์และสาธารณูปโภคที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ทันสมัยและพอเพียง ($\mu = 3.75$; $\sigma = 1.04$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ

ด้านรายได้และสวัสดิการ	μ	σ	แปลผล
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	3.59	0.91	มาก
2. เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.51	0.91	มาก
3. ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ	3.86	0.81	มาก
4. การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว	3.96	0.79	มาก
โดยรวม	3.73	0.69	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่าระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.73$; $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ข้อ 4 การเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ สะดวกและรวดเร็ว ($\mu = 3.96$; $\sigma = 0.79$) ข้อ 3 ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับช่วงระยะเวลาที่รับผิดชอบในการปฏิบัติ ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.81$) ข้อ 1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($\mu = 3.59$; $\sigma = 0.91$) และข้อ 2) เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\mu = 3.59$; $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
และอัตราเงินเดือน

ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม
จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และอัตรา
เงินเดือน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ดังนี้
ปรากฏผลดังตารางที่ 13 - 18

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศชาย			เพศหญิง		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยจูงใจ						
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.16	0.52	มาก	4.25	0.52	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.02	0.60	มาก	3.50	0.75	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.93	0.67	มาก	3.84	0.75	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.88	0.86	มาก	3.72	0.74	มาก
รวม	3.99	0.66	มาก	3.82	0.69	มาก
ปัจจัยค้ำจุน						
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.94	0.67	มาก	3.74	0.82	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	3.87	0.87	มาก	3.54	0.88	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	0.71	มาก	3.76	0.85	มาก
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.87	0.69	มาก	3.69	0.69	มาก
รวม	3.92	0.73	มาก	3.68	0.81	มาก
โดยรวม	3.96	0.63	มาก	3.75	0.60	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามเพศ โดยรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามเพศ พบว่า

เพศชายมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.96$; $\sigma = 0.63$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.16$; $\sigma = 0.52$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.93$; $\sigma = 0.67$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.88$; $\sigma = 0.86$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu =$; $\sigma = .15$) เมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 0.71$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.94$; $\sigma = 0.67$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.69$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

เพศชายมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.82$; $\sigma = 0.69$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.25$; $\sigma = 0.52$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.84$; $\sigma = 0.75$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.72$; $\sigma = 0.74$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.50$; $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$; $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาจำแนก เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.76$; $\sigma = 0.85$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.74$; $\sigma = 0.82$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.69$; $\sigma = 0.69$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.88$) ตามลำดับ

จำแนกตามเพศ พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจ เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง ด้านปัจจัยค้ำจุน เพศชายมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าเพศหญิง

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ

โดยรวมและรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	μ	σ	μ	σ	μ	σ	μ	σ
ปัจจัยจูงใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.83	0.34	มาก	0.39	มาก	4.39	0.57	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.20	0.90	ปานกลาง	0.55	มาก	3.39	0.84	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	3.54	0.94	มาก	0.58	มาก	3.71	0.86	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	2.94	1.04	ปานกลาง	0.78	มาก	4.20	1.85	มาก
รวม	3.37	0.80	ปานกลาง	0.57	มาก	3.92	1.03	มาก
ปัจจัยต้าน								
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.66	0.81	มาก	0.78	มาก	3.54	0.90	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	3.54	0.64	มาก	0.94	มาก	3.39	0.98	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.08	1.14	ปานกลาง	0.85	มาก	3.64	0.63	มาก
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.08	0.75	ปานกลาง	0.73	มาก	3.73	0.60	มาก
รวม	3.34	0.83	ปานกลาง	0.82	มาก	3.57	0.77	มาก
โดยรวม	3.36	0.67	ปานกลาง	0.55	มาก	3.75	0.66	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอายุ โดยรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.36$; $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาจำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่า

กลุ่มผู้มีอายุ 21 - 30 ปี มีแรงงูใจด้านปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.37$; $\sigma = 0.80$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.83$; $\sigma = 0.34$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.20$; $\sigma = 0.64$) และ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 2.94$; $\sigma = 1.04$) ส่วนแรงงูใจด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.34$; $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.81$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.64$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.08$; $\sigma = 0.75$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.08$; $\sigma = 1.14$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีอายุ 31 - 40 ปี มีแรงงูใจด้านปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.12$; $\sigma = 0.39$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.88$; $\sigma = 0.58$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.78$; $\sigma = 0.78$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.69$; $\sigma = 0.55$) ส่วนแรงงูใจด้านปัจจัยค่าจูน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$; $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.93$; $\sigma = 0.85$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.79$; $\sigma = 0.78$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.73$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.59$; $\sigma = 0.94$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีอายุ 41 - 50 ปี มีแรงงูใจด้านปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$; $\sigma = 1.03$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.39$; $\sigma = 0.57$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.20$; $\sigma = 1.85$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.71$; $\sigma = 0.86$)

อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.39$; $\sigma = 0.84$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.11$; $\sigma = 0.0.59$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.73$; $\sigma = 0.60$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.63$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.90$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.39$; $\sigma = 0.98$)

กลุ่มผู้มีอายุ 51 - 60 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.17$; $\sigma = 0.61$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.36$; $\sigma = 0.57$) ลักษณะของงาน ($\mu = 4.18$; $\sigma = 0.60$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.12$; $\sigma = 0.85$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.69$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$; $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.25$; $\sigma = 0.57$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 4.04$; $\sigma = 0.54$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ อายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.17$; $\sigma = 0.61$) รองลงมาอายุ 41 - 50 ปี ($\mu = 3.92$; $\sigma = 1.03$) และ 31 - 40 ปี ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.57$) ด้านปัจจัยค่าจ้างมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ อายุ 51-60 ปี ($\mu = 4.14$; $\sigma = 0.48$) รองลงมา 31 - 40 ปี ($\mu = 3.82$; $\sigma = 0.55$) และ 21 - 40 ปี ($\mu = 3.36$; $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามการศึกษา

โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	มัธยมปลาย			ปวช,ปวส,อนุปริญญา			ปริญญาตรี			สูงกว่าปริญญาตรี		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยงูใจ												
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.75	0.31	มากที่สุด	4.06	0.72	มาก	4.23	0.46	มาก	3.91	0.68	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.50	0.50	มากที่สุด	2.95	0.83	ปานกลาง	3.64	0.65	มาก	3.31	1.04	ปานกลาง
3. ด้านลักษณะของงาน	4.56	0.51	มากที่สุด	3.35	0.65	มาก	3.93	0.64	มาก	3.12	1.10	ปานกลาง
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	4.16	0.49	มาก	3.30	0.44	มาก	3.99	1.38	มาก	3.41	0.64	ปานกลาง
รวม	4.49	0.45	มาก	3.41	0.66	ปานกลาง	3.94	0.78	มาก	3.43	1.08	ปานกลาง
ปัจจัยต่ำงู												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.08	0.16	มาก	3.53	0.50	มาก	3.88	0.75	มาก	2.83	1.26	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	4.50	0.70	มากที่สุด	3.40	0.72	ปานกลาง	3.67	0.78	มาก	2.43	1.14	น้อย
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.62	0.47	มากที่สุด	3.40	0.51	ปานกลาง	3.84	0.84	มาก	3.25	0.54	ปานกลาง
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.37	0.72	มาก	3.40	0.67	ปานกลาง	3.73	0.68	มาก	3.56	0.51	มาก
รวม	4.39	0.51	มาก	3.43	0.60	ปานกลาง	3.78	0.76	มาก	3.01	0.86	ปานกลาง
โดยรวม	4.44	0.43	มาก	3.43	0.43	ปานกลาง	3.86	0.57	มาก	3.23	0.78	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาสตร์จังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า

กลุ่มผู้จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.49$; $\sigma = 0.45$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.75$; $\sigma = 0.31$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.56$; $\sigma = 0.51$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.50$; $\sigma = 0.51$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.14$; $\sigma = 0.49$) ตามลำดับ มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.39$; $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.62$; $\sigma = 0.47$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.50$; $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 4.37$; $\sigma = 0.72$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.08$; $\sigma = 0.16$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษา ปวช,ปวส,อนุปริญญา มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$; $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.06$; $\sigma = 0.72$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.35$; $\sigma = 0.65$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.30$; $\sigma = 0.44$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 2.95$; $\sigma = 0.83$) มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.43$; $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.53$; $\sigma = 0.50$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.40$; $\sigma = 0.51$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.40$; $\sigma = 0.67$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.40$; $\sigma = 0.72$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.23$; $\sigma = 0.46$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.99$; $\sigma = 1.38$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.93$;

$\sigma = 0.64$) และ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.65$) ตามลำดับมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.78$; $\sigma = 0.76$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.88$; $\sigma = 0.75$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.57$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.84$; $\sigma = 0.84$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.67$; $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้จบการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.23$; $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.91$; $\sigma = 0.68$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.41$; $\sigma = 0.64$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.31$; $\sigma = 1.04$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.12$; $\sigma = 1.10$) ตามลำดับ มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.01$; $\sigma = 0.86$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.56$; $\sigma = 0.51$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.25$; $\sigma = 0.54$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 2.83$; $\sigma = 1.26$) ตามลำดับ อยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 2.43$; $\sigma = 1.14$)

จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มัธยมศึกษา ($\mu = 4.49$; $\sigma = 0.45$) รองลงมา ปริญญาตรี ($\mu = 3.94$; $\sigma = 0.78$) และสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.43$; $\sigma = 1.08$) ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ มัธยมศึกษา ($\mu = 4.39$; $\sigma = 0.51$) รองลงมา ปริญญาตรี ($\mu = 3.78$; $\sigma = 0.76$) และปวช, ปวส, อนุปริญญา ($\mu = 3.43$; $\sigma = 0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวมและรายด้าน

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	โสด				สมรส				หย่า/หม้าย				
	μ		σ		μ		σ		μ		σ		
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	
ปัจจัยงใจ													
1. ด้านความสำเร็งในการปฏิบัติงาน	4.19	0.47	มาก	มาก	4.22	0.55	มาก	มาก	4.44	0.50	มาก	มาก	
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.52	0.74	มาก	มาก	3.66	0.73	มาก	มาก	3.66	1.28	มาก	มาก	
3. ด้านลักษณะของงาน	3.85	0.75	มาก	มาก	3.85	0.73	มาก	มาก	4.00	0.86	มาก	มาก	
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.50	0.84	มาก	มาก	4.09	1.42	มาก	มาก	3.94	0.63	มาก	มาก	
รวม	3.76	0.70	มาก	มาก	3.95	0.85	มาก	มาก	4.01	0.81	มาก	มาก	
ปัจจัยต่ำง													
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.64	0.75	มาก	มาก	3.86	0.84	มาก	มาก	3.77	0.38	มาก	มาก	
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	3.48	0.81	ปานกลาง	ปานกลาง	3.67	0.91	มาก	มาก	3.75	1.25	มาก	มาก	
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.57	0.97	มาก	มาก	3.92	0.72	มาก	มาก	4.08	0.87	มาก	มาก	
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.41	0.68	ปานกลาง	ปานกลาง	3.85	0.63	มาก	มาก	4.33	0.76	มาก	มาก	
รวม	3.52	0.80	มาก	มาก	3.85	0.77	มาก	มาก	3.98	0.81	มาก	มาก	
โดยรวม	3.65	0.57	มาก	มาก	3.89	0.63	มาก	มาก	4.00	0.69	มาก	มาก	

จากตารางที่ 16 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยรวม ทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามสถานภาพสมรส พบว่า

บุคลากรสถานโสด มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$; $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$; $\sigma = 0.47$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.75$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.52$; $\sigma = 0.74$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.50$; $\sigma = 0.84$) ตามลำดับ บุคลากรสถานโสดมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.65$; $\sigma = 0.57$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.75$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.57$; $\sigma = 0.97$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.48$; $\sigma = 0.81$) และด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.41$; $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

บุคลากรสถานสมรส มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$; $\sigma = 0.85$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.19$; $\sigma = 0.47$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.09$; $\sigma = 1.42$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.73$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.73$) ตามลำดับ บุคลากรสถานสมรส มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.92$; $\sigma = 0.72$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.84$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.63$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.67$; $\sigma = 0.91$) ตามลำดับ

บุคลากรสถานหย่า/หม้าย มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$; $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.44$; $\sigma = 0.50$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 0.86$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.94$; $\sigma = 0.63$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.66$; $\sigma = 1.28$) ตามลำดับ บุคลากรสถานสมรส มีแรงจูงใจ

ด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$; $\sigma = 0.81$) เมื่อพิจารณาจำแนก
เป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านรายได้และ
สวัสดิการ ($\mu = 4.33$; $\sigma = 0.76$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.08$; $\sigma = 0.87$)
ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.77$; $\sigma = 0.38$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่าง
ผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.75$; $\sigma = 1.25$) ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพสมรส ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หย่า/หม้าย ($\mu = 4.01$; $\sigma = 0.81$) รองลงมา สมรส
($\mu = 3.95$; $\sigma = 0.85$) และ โสด ($\mu = 3.76$; $\sigma = 0.70$) ด้านปัจจัยค่าจูงใจมีความแตกต่างกัน
โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ หย่า/หม้าย ($\mu = 4.98$; $\sigma = 0.81$)
รองลงมา สมรส ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.77$) และ โสด ($\mu = 3.52$; $\sigma = 0.80$) ตามลำดับ



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาคจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประเภทการ
ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			11-15 ปี			สูงกว่า 16 ปี		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
	ปัจจัยจิตใจ											
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.00	0.27	มาก	4.10	0.58	มาก	4.06	0.49	มาก	4.41	0.48	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.18	0.98	ปานกลาง	3.57	0.73	มาก	3.75	0.40	มาก	3.66	0.85	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.43	1.12	ปานกลาง	3.84	0.62	มาก	3.93	0.64	มาก	3.91	0.78	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	3.04	1.18	ปานกลาง	4.35	1.15	มาก	3.46	0.54	ปานกลาง	3.98	0.60	มาก
รวม	3.41	0.88	ปานกลาง	3.95	0.77	มาก	3.80	0.52	มาก	3.99	0.67	มาก
ปัจจัยด้าน												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.75	0.95	มาก	3.87	0.70	มาก	3.51	0.65	มาก	3.87	0.88	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	3.37	0.75	ปานกลาง	3.73	0.98	มาก	3.75	0.77	มาก	3.54	0.93	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37	0.59	ปานกลาง	3.71	1.19	มาก	3.79	0.64	มาก	3.95	0.69	มาก

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 5 ปี			5-10 ปี			11-15 ปี			สูงกว่า 16 ปี		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	3.12	0.52	ปานกลาง	3.78	0.91	มาก	3.52	0.43	มาก	3.90	0.62	มาก
รวม	3.40	0.70	ปานกลาง	3.77	0.94	มาก	3.64	0.62	มาก	3.81	0.78	มาก
โดยรวม	3.41	0.68	ปานกลาง	3.87	0.73	มาก	3.72	0.41	มาก	3.90	0.61	มาก



จากตารางที่ 17 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.41$; $\sigma = 0.88$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 0.27$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.43$; $\sigma = 1.12$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.18$; $\sigma = 0.98$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.04$; $\sigma = 1.18$) ตามลำดับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.40$; $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณา จำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.95$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.37$; $\sigma = 0.59$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.37$; $\sigma = 0.75$) และด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.12$; $\sigma = 0.52$) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$; $\sigma = 0.77$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.35$; $\sigma = 1.15$) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.10$; $\sigma = 0.58$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.84$; $\sigma = 0.62$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.93$; $\sigma = 0.64$) ตามลำดับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ 5 - 10 ปี ในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.70$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.78$; $\sigma = 0.91$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.37$; $\sigma = 0.75$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.71$; $\sigma = 1.19$) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 15 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$; $\sigma = 0.52$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

($\mu = 4.06$; $\sigma = 0.49$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.93$; $\sigma = 0.64$) ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.93$; $\sigma = 0.64$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.46$; $\sigma = 0.54$) ตามลำดับบุคลากรที่มีประสบการณ์ 11 – 15 ปี ในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.79$; $\sigma = 0.64$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.77$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.52$; $\sigma = 0.43$) และด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.51$; $\sigma = 0.65$) ตามลำดับ

บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สูงกว่า 16 ปี มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$; $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.41$; $\sigma = 0.48$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.98$; $\sigma = 0.60$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.91$; $\sigma = 0.78$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.85$) ตามลำดับ บุคลากรที่มีประสบการณ์ สูงกว่า 16 ปี ในการปฏิบัติงานมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$; $\sigma = 0.78$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.95$; $\sigma = 0.69$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.90$; $\sigma = 0.62$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.88$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.54$; $\sigma = 0.93$) ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สูงกว่า 16 ปี ($\mu = 3.99$; $\sigma = 0.67$) รองลงมา 5-10 ปี ($\mu = 3.95$; $\sigma = 0.77$) และ 11-15 ปี ($\mu = 3.80$; $\sigma = 0.52$) ด้านปัจจัยจูงใจ มีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ สูงกว่า 16 ปี ($\mu = 3.90$; $\sigma = 0.61$) รองลงมา 5-10 ปี ($\mu = 3.87$; $\sigma = 0.73$) และ 11-15 ปี ($\mu = 3.72$; $\sigma = 0.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน

โดยรวมและรายด้าน

แรงงูใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001 -20,000 บาท			20,001 – 30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
ปัจจัยงูใจ												
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.66	0.47	มากที่สุด	4.07	0.61	มาก	4.22	0.32	มาก	4.42	0.42	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.37	0.53	มาก	3.41	0.74	ปานกลาง	3.64	0.73	มาก	3.81	0.74	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.87	0.17	มากที่สุด	3.67	0.83	มาก	3.77	0.66	มาก	4.10	0.49	มาก
4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	4.58	0.11	มากที่สุด	3.81	1.70	มาก	3.77	0.72	มาก	4.02	0.49	มาก
รวม	4.62	0.32	มากที่สุด	3.74	0.97	มาก	3.85	0.60	มาก	4.08	0.53	มาก
ปัจจัยค่างู												
1. ด้านนโยบายและการบริหาร	4.66	0.47	มากที่สุด	3.60	0.87	มาก	3.66	0.77	มาก	4.04	0.57	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน	4.50	0.70	มากที่สุด	3.45	0.96	ปานกลาง	3.54	0.95	มาก	3.81	0.67	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.00	1.41	มาก	3.69	0.92	มาก	3.64	0.91	มาก	4.11	0.42	มาก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ต่ำกว่า 10,000 บาท			10,001 - 20,000 บาท			20,001 - 30,000 บาท			มากกว่า 30,000 บาท		
	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล	μ	σ	แปลผล
4. ด้านรายได้และสวัสดิการ	4.37	0.88	มาก	3.57	0.73	มาก	3.77	0.74	มาก	3.86	0.53	มาก
รวม	4.38	0.79	มาก	3.60	0.40	มาก	3.64	0.80	มาก	3.99	0.51	มาก
โดยรวม	4.50	0.44	มากที่สุด	3.66	0.70	มาก	3.75	0.59	มาก	4.02	0.39	มาก



จากตารางที่ 18 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม จำแนกตามอัตราเงินเดือน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมทั้ง 2 ปัจจัย อยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า

กลุ่มผู้มีอัตราเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.62$; $\sigma = 0.32$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.87$; $\sigma = 0.17$) ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.66$; $\sigma = 0.47$) และด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.58$; $\sigma = 0.11$) ตามลำดับ อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.37$; $\sigma = 0.17$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$; $\sigma = 0.44$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.66$; $\sigma = 0.47$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 4.50$; $\sigma = 0.47$) อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 4.37$; $\sigma = 0.88$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.00$; $\sigma = 1.41$)

กลุ่มผู้มีอัตราเงินเดือน 10,001 – 20,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.74$; $\sigma = 0.97$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.07$; $\sigma = 0.61$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.81$; $\sigma = 1.76$) และด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.67$; $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 4.37$; $\sigma = 0.17$) ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.70$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.69$; $\sigma = 0.92$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.60$; $\sigma = 0.87$) และด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 4.57$; $\sigma = 0.73$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.45$; $\sigma = 0.96$)

กลุ่มผู้มีอัตราเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$; $\sigma = 0.60$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.22$; $\sigma = 0.32$)

ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 3.77$; $\sigma = 0.66$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 3.77$; $\sigma = 0.72$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.37$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.59$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านคือ ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.77$; $\sigma = 0.74$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 3.66$; $\sigma = 0.77$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 3.64$; $\sigma = 0.91$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.45$; $\sigma = 0.95$) ตามลำดับ

กลุ่มผู้มีอัตราเงินเดือน มากกว่า 30,000 บาท มีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.49$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสำเร็จของงาน ($\mu = 4.42$; $\sigma = 0.42$) ด้านลักษณะของงาน ($\mu = 4.10$; $\sigma = 0.49$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.49$) และด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.81$; $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ ส่วนแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.39$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 4.11$; $\sigma = 0.42$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($\mu = 4.04$; $\sigma = 0.57$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($\mu = 3.86$; $\sigma = 0.53$) และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($\mu = 3.81$; $\sigma = 0.67$) ตามลำดับ

จำแนกตามอัตราเงินเดือน ด้านปัจจัยจูงใจมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.62$; $\sigma = 0.32$) รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท ($\mu = 4.08$; $\sigma = 0.53$) และ 20,001 – 30,000 บาท ($\mu = 3.74$; $\sigma = 0.97$) ด้านปัจจัยค่าจ้างมีความแตกต่างกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ต่ำกว่า 10,000 บาท ($\mu = 4.38$; $\sigma = 0.61$) รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท ($\mu = 4.02$; $\sigma = 0.73$) มากกว่า 20,001 – 30,000 ($\mu = 3.75$; $\sigma = 0.59$) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (f) ดังนี้ (ปรากฏผลดังตารางที่ 19) ตารางที่ 19 แสดงค่าความถี่ของข้อเสนอแนะของบุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ	f
ปัจจัยจูงใจ	
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	
1. งานที่ปฏิบัติต้องการให้มีประโยชน์และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากที่สุด	3
2. สามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง	2
ด้านการยอมรับนับถือ	
1. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร	5
2. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร	5
3. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร	5
4. ต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของตนเอง	5
ด้านลักษณะของงาน	
1. งานที่ต้องการให้มีลักษณะท้าทายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์	3
2. ต้องการให้งานมีลักษณะที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่	3
ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน	
1. ต้องการให้มีการวางระบบพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม	3
2. ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มความรู้และประสบการณ์	3
3. ควรมีการเปิดโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น	3

ข้อเสนอแนะ	f
รวมปัจจัยจูงใจ	40
ปัจจัยคำจูง	
ด้านนโยบายและการบริหาร	
1. ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง	5
2. ต้องการให้มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาที่มีความชัดเจน	5
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	
1. ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา	10
2. ต้องการให้เพื่อนร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน	5
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	
1. ต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากร	4
2. ต้องการให้มีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง	
อุณหภูมิอากาศของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4
ด้านรายได้และสวัสดิการ	
1. ต้องการให้มีการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ	10
2. ต้องการเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	2
รวมปัจจัยคำจูง	45
โดยรวม 2 ปัจจัย	85

จากตารางที่ 19 พบว่า บุคลากรศาลจังหวัดมหาสารคาม มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านปัจจัยจูงใจ ($f=40$) เรียงลำดับความค่าดีจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ด้านการยอมรับนับถือ ($f=20$) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($f=15$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($f=12$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($f=10$) ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($f=9$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=8$) ด้านลักษณะของงาน ($f=6$) และด้านความสำเร็จของงาน ($f=5$) เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ($f=5$) เรียงลำดับความค่าดีจากมากไปหาน้อย คือ งานที่ปฏิบัติต้องการให้มีประโยชน์และประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์มากที่สุด ($f=3$) และสามารถตัดสินใจและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ($f=2$)

ด้านการยอมรับนับถือ ($f=20$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย คือ
 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของบุคลากร ($f=5$)
 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและชมเชยต่อผลสำเร็จในงานของบุคลากร ($f=5$)
 ต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร ($f=5$)
 และต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับและเชื่อถือในความรู้ความสามารถของตนเอง ($f=5$)

ด้านลักษณะของงาน ($f=6$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย คือ
 งานที่ทำการให้มึลักษณะท้าทายต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์ ($f=3$) และต้องการให้งานมี
 ลักษณะที่ปฏิบัติเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ($f=3$)

ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน ($f=9$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย
 คือ ต้องการให้มีการวางระบบพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานมีความเป็นธรรม ($f=3$)
 ต้องการให้มีการส่งเสริมสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่ม
 ความรู้และประสบการณ์ ($f=3$) และควรมีการเปิดโอกาสก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่น ($f=3$)

ด้านปัจจัยค่าจูน ($f=45$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย ได้แก่
 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ร่วมงาน ($f=15$) ด้านรายได้และสวัสดิการ ($f=12$)
 ด้านนโยบายและการบริหาร ($f=10$) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=8$) ตามลำดับ
 เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านนโยบายและการบริหาร ($f=10$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย คือ
 ต้องการให้หน่วยงานมีนโยบายที่ชัดเจนและมีการชี้แจงให้ทราบอย่างทั่วถึง ($f=5$) และต้องการให้
 มีการสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน ($f=5$)

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($f=15$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย
 คือ ต้องการให้ผู้บังคับบัญชาวางตัวเป็นกันเองและเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา และต้องการให้เพื่อน
 ร่วมงานมีความจริงใจต่อกัน ($f=5$)

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($f=8$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย
 คือ ต้องการวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากร ($f=4$)
 และต้องการให้มีการจัดสถานที่เป็นสัดส่วนมีสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิอากาศ
 ของสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($f=4$)

ด้านรายได้และสวัสดิการ ($f=12$) เรียงลำดับความค่าถี่จากมากไปหาน้อย คือ
 ต้องการมีการเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ ($f=10$)
 และต้องการเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($f=2$)