

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี

สมพร ศรีประเสริฐ

ปัญหาพิเศษนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤษภาคม 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการอาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
และคณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
ได้พิจารณาปัญหาพิเศษของ สมพร ศรีประเสริฐ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา

(ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานวิชาปัญหาพิเศษทางการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์อัมชา ก.บัวเกษร)



กรรมการ

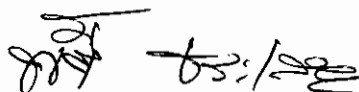
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)



กรรมการและเลขานุการ

(ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับปัญหาพิเศษฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ของ
มหาวิทยาลัยบูรพา



คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนีธ์ ธารเสนา)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2555

ประกาศคุณูปการ

การศึกษาวิชัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน รุ่นที่ 13 ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ซึ่งสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีโดยได้รับความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลืออย่างดียิ่ง รวมทั้งอาจารย์ทุกท่านที่ได้จัดทำคู่มือการเขียนปัญหาพิเศษ ขอขอบคุณ ดร.ธนวัฒน์ พิมลจินดา อาจารย์ที่ปรึกษาในการทำปัญหาพิเศษในครั้งนี้ ที่กรุณาเสียสละเวลาให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งและขอขอบคุณพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชามาเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบคุณครอบครัว และเพื่อนร่วมรุ่นที่สนับสนุนเป็นกำลังใจให้กันด้วยดีเสมอมา ทำให้ประสบความสำเร็จในการศึกษาระดับปริญญาโทตามที่มุ่งหวังไว้และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคุณค่าและประโยชน์อันพึงได้จากการศึกษาวิชัยนี้ จะเป็นแนวทางในให้ผู้อื่นศึกษาเพิ่มเติม ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

สมพร ศรีประเสริฐ

ชื่อปัญหาพิเศษ แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี
 ชื่อผู้เขียนปัญหาพิเศษ สมพร ศรีประเสริฐ
 สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)
 ปีการศึกษา 2554

บทคัดย่อ

การวิจัย เรื่อง“แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดจันทบุรีทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย สถิติต้าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ๑ โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means)

ผลการศึกษา พบว่า แรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี แรงงูใจในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเป็นอันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ และการเปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

Topic Work Motivation of Government Officers and Temporary Employees in Chantaburi Provincial Court

Researcher Somporn Sriprasert

Program Master of Public Administration (Public and Private Management)

Academic Year 2011

Abstract

The purpose of the research was to identify and compare work motivation of the government officers and temporary staff in Chantaburi Provincial Court, based on their gender, age , income , marital status , education, position, and the period of service, by collecting the data from all staff of the Chantaburi Provincial Court. The data was collected from all the 52 people working for the Court, and the statisitcs used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, and compare means.

The study revealed a high level of overall work motivation. When each area was studied, relations with their superiors ranked highest, followed by work achievement, relations with their subordinates, and relations with their colleagues, work characteristics, and work environment, respectively. When government officers and temporary employees were compared, the study revealed a high level of work satisfaction.

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่ออังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	2
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	6
ข้อมูลทั่วไปของศาลจังหวัดจันทบุรี	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	20
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	26
3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
ประชากร	29
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	30
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	33
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร.....	33
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี	36
ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี	46
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	59
สรุปผลการวิจัย.....	60
อภิปรายผล	63
ข้อเสนอแนะ.....	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ประวัติย่อของผู้เขียนปัญหาพิเศษ.....	82

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แนวคิดและทฤษฎีต่อการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย.....	27
2 ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีจากบัญชีวันทำการและวันหยุดราชการของ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี ประจำเดือนตุลาคม พ.ศ. 2554.....	29
3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล	33
4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน	36
5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	37
6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ.....	38
7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ	39
8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	40
9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	41
10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	42
11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	44

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ด้านต่าง ๆ.....	45
14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ.....	46
15 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	47
16 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้.....	49
17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ	51
18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
19 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง.....	55
20 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน	57

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 ลำดับชั้นของความต้องการตามทฤษฎีมาสโลว์.....	16
2 กรอบการบริหารงานของศาลจังหวัดจันทบุรี.....	19
3 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	28

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University