

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร คือ ข้าราชการและลูกจ้างของศาลจังหวัดจันทบุรีทั้งหมด ซึ่งปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 52 คน ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 44 คน และลูกจ้าง 8 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง ศาลจังหวัดจันทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และระยะเวลาในการทำงาน

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	8	15.38
หญิง	44	84.62
รวม	52	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
ตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป - 30 ปี	6	11.54
มากกว่า 31 ปีขึ้นไป - 40 ปี	19	36.54
มากกว่า 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี	20	38.46
มากกว่า 51 ปีขึ้นไป	7	13.46
รวม	52	100.00
3. รายได้		
ไม่เกิน 8,200 บาท	3	5.77
8,201 - 15,000 บาท	15	28.85
15,001 - 20,000 บาท	13	25.00
20,001 - 25,000 บาท	4	7.69
25,001 บาทขึ้นไป	17	32.69
รวม	52	100.00
4. สถานภาพ		
โสด	23	44.23
สมรส	27	51.92
หย่าร้าง	2	3.85
หม้าย	0	0.00
รวม	52	100.00
5. ระดับการศึกษา		
มัธยมปลาย/ ปวช.	5	9.62
ปวช./ ปวศ./ อนุปริญญา	9	17.31
ปริญญาตรี	34	65.38
สูงกว่าปริญญาตรี	4	7.69
รวม	52	100.00

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
6. ตำแหน่ง		
ลูกจ้างชั่วคราว	6	11.54
พนักงานราชการ	1	1.92
ลูกจ้างประจำ	1	1.92
ข้าราชการศาล	44	84.62
รวม	52	100.00
7. ระยะเวลาในการทำงาน		
ไม่เกิน 5 ปี	12	23.08
6 - 10 ปี	12	23.08
11 - 15 ปี	11	21.15
16 - 20 ปี	3	5.77
21 ปีขึ้นไป	14	26.92
รวม	52	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ประชากรที่ศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 84.62 อายุ พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีอายุมากกว่า 41 ปีขึ้นไป - 50 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาคือ อายุมากกว่า 31 ปีขึ้นไป - 40 ปี, มากกว่า 51 ปีขึ้นไป และตั้งแต่ 20 ปีขึ้นไป - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.54, 13.46, และ 11.54 ตามลำดับ

รายได้ พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีรายได้ 25,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 32.69 รองลงมามีรายได้ 8,201 - 15,000 บาท, 15,001 - 20,000 บาท, 20,001 - 25,000 บาท, และไม่เกิน 8,200 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.85, 25.00, 7.69 และ 5.77 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีสถานภาพสมรสแล้ว มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 51.92 รองลงมามีสถานภาพ โสดและหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 44.23, 3.85 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 65.38 รองลงมามีระดับ ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา, มัธยมศึกษา/ ปวช. สูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 17.31, 9.62, 7.69 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 84.62 รองลงมาตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว, พนักงานราชการและลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 11.54, 1.92 และ 1.92 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่า ประชากรที่ทำการศึกษามีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 26.92 รองลงมาคือ ไม่เกิน 5 ปี, 6 - 10 ปี, 11 - 15 ปี, และ 16 - 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.08, 23.08, 21.15, 5.77 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัด จันทบุรี

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี	11 (21.15)	41 (78.85)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.21	0.41	มาก	3
2. ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี	8 (15.38)	39 (75.00)	5 (9.62)	0 (0.00)	3.06	0.50	มาก	4
3. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ จากการทำงานได้ด้วยตนเอง	16 (30.77)	34 (65.38)	1 (1.92)	1 (1.92)	3.25	0.59	มาก	2
4. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จในผลงานที่ท่านได้ทำ	21 (40.38)	29 (55.77)	2 (3.85)	0 (0.00)	3.37	0.56	มากที่สุด	1
รวม					3.22	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.51$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน อันดับแรก คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จในผลงานที่ท่านได้ทำ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.37$, $\sigma = 0.56$) รองลงมา คือ ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังกล่าว จากการดำเนินงานได้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.25$, $\sigma = 0.59$) ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ($\mu = 3.21$, $\sigma = 0.41$) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.50$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	9 (17.31)	33 (63.46)	8 (15.38)	2 (3.85)	2.94	0.70	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการทำงานของท่านเสมอ	2 (3.85)	33 (63.46)	15 (28.85)	2 (2.85)	2.67	0.62	มาก	5
3. เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ	6 (11.54)	32 (61.54)	13 (25.00)	1 (1.92)	2.83	0.65	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน	4 (7.69)	31 (59.62)	15 (28.85)	2 (3.85)	2.71	0.67	มาก	4
5. ที่ประชุมหรือในกลุ่มงานยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของท่าน	7 (13.46)	24 (46.15)	17 (32.69)	4 (7.69)	2.65	0.81	มาก	6
6. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีเกียรติในอาชีพที่ท่านทำอยู่	31 (59.62)	20 (38.46)	1 (1.92)	0 (0.00)	3.58	0.54	มากที่สุด	1
รวม					2.89	0.66	มาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อันดับแรก คือ ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีเกียรติในอาชีพที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.54$) รองลงมา คือ ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.70$), เพื่อนร่วมงานแสดงความยินดีเมื่อท่านทำงานประสบผลสำเร็จ ($\mu = 2.83$, $\sigma = 0.65$), ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 2.71$, $\sigma = 0.67$), ผู้บังคับบัญชากล่าวยกย่องชมเชยผลการทำงานของท่านเสมอ ($\mu = 2.67$, $\sigma = 0.62$) และอันดับสุดท้าย คือ ที่ประชุมหรือในกลุ่มงานยอมรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะของท่าน ($\mu = 2.65$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	10 (19.23)	35 (67.31)	6 (11.54)	1 (1.92)	3.04	0.63	มาก	4
2. ท่านมีโอกาสดแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	12 (23.08)	34 (65.38)	6 (11.54)	0 (0.00)	3.12	0.58	มาก	1
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน	8 (15.38)	37 (71.15)	7 (13.46)	0 (0.00)	2.98	0.54	มาก	5
4. งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์	11 (21.15)	35 (67.31)	5 (9.62)	1 (1.92)	3.08	0.62	มาก	2
5. ลักษณะงานที่ท่านทำสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการทำงานของท่าน	15 (28.85)	25 (48.08)	12 (23.08)	0 (0.00)	3.06	0.73	มาก	3
รวม					3.05	0.62	มาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ พบว่าข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.62$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อันดับแรก คือ ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.12$, $\sigma = 0.58$) รองลงมา คือ งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ($\mu = 3.08$, $\sigma = 0.62$), ลักษณะงานที่ท่านทำสร้างความก้าวหน้าในอาชีพการงานของท่าน ($\mu = 3.06$, $\sigma = 0.73$), ลักษณะงานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.63$) และอันดับสุดท้าย คือ งานที่ท่านปฏิบัติเป็นงานที่ทำท้าทายความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu = 2.98$, $\sigma = 0.54$) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบ	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยทำมาก่อน	12 (23.08)	29 (55.77)	10 (19.23)	1 (1.92)	3.00	0.71	มาก	1
2. ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นทำไม่ได้	8 (15.38)	33 (63.46)	10 (19.23)	1 (1.92)	2.92	0.65	มาก	2
3. ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่	6 (11.54)	34 (65.38)	9 (17.31)	3 (5.77)	2.83	0.71	มาก	4
4. ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง	8 (15.38)	32 (61.54)	9 (17.31)	3 (5.77)	2.87	0.74	มาก	3
5. ท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่	7 (13.46)	31 (59.62)	12 (23.08)	2 (3.85)	2.83	0.71	มาก	4
รวม					2.89	0.70	มาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความรับผิดชอบ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.89$, $\sigma=0.70$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ อันดับแรก คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ไม่เคยทำมาก่อน อยู่ในระดับมาก ($\mu=3.00$, $\sigma=0.71$) รองลงมา คือ ท่านพึงพอใจที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่บุคคลอื่นทำไม่ได้ ($\mu=2.92$, $\sigma=0.65$), ท่านสามารถเลือกวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง ($\mu=2.87$, $\sigma=0.74$) และอันดับสุดท้าย ท่านมีอำนาจในการรับผิดชอบงานได้อย่างเต็มที่และท่านมีอิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\mu=2.83$, $\sigma=0.71$) ซึ่งมีค่าเท่ากัน ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ	8 (15.38)	26 (50.00)	15 (28.85)	3 (5.77)	2.75	0.79	มาก	2
2. การทำงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า	11 (21.15)	26 (50.00)	13 (25.00)	2 (3.85)	2.88	0.78	มาก	1
3. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษาต่อฝึกอบรม สัมมนา	6 (11.54)	24 (46.15)	18 (34.62)	4 (7.69)	2.62	0.80	มาก	3
4. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถและผลงาน	4 (7.69)	26 (50.00)	17 (32.69)	5 (9.62)	2.56	0.78	มาก	4
รวม					2.70	0.78	มาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.70$, $\sigma=0.78$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อันดับแรก คือ การทำงานในตำแหน่งของท่านมีโอกาสก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก ($\mu=2.88$, $\sigma=0.78$) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ ($\mu=2.75$, $\sigma=0.79$), ท่านได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม การศึกษาต่อ สัมมนา ($\mu=2.62$, $\sigma=0.80$) และอันดับสุดท้าย ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตาม ความรู้ ความสามารถและสายงาน ($\mu=2.56$, $\sigma=0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

ด้านสัมพันธภาพกับ ผู้บังคับบัญชา	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน	11 (21.15)	21 (40.38)	19 (36.54)	1 (1.92)	2.81	0.79	มากที่สุด	3
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ	13 (25.00)	18 (34.62)	19 (36.54)	2 (3.85)	2.81	0.86	มาก	4
3. ผู้บังคับบัญชาใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ	15 (28.85)	30 (57.69)	7 (13.46)	0 (0.00)	3.15	0.64	มาก	1
4. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในด้านการปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว	16 (30.77)	26 (50.00)	8 (15.38)	2 (3.85)	3.08	0.79	มาก	2
5. การขอคำปรึกษาขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก	9 (17.31)	18 (34.62)	21 (40.38)	4 (7.69)	2.62	0.87	มาก	5
รวม					2.89	0.79	มาก	

จากตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา

พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.89$, $\sigma = 0.79$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาใช้ถ้อยคำที่สุภาพกับท่านเสมอ อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.15$, $\sigma = 0.64$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาแสดงความเป็นกันเองกับท่านทั้งในด้าน การปฏิบัติงานและด้านส่วนตัว ($\mu =$, $\sigma =$) มีค่าเฉลี่ย 2.75 ($\sigma = 0.79$), ผู้บังคับบัญชาของท่านดูแลเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.79$), ผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำและชี้แจงปัญหาในการปฏิบัติงานให้ท่านทราบ ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.86$) และอันดับสุดท้าย การขอคำปรึกษาขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นกระบวนการที่ยุ่งยาก ($\mu = 2.62$, $\sigma = 0.87$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและ ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน	8 (15.38)	33 (63.46)	11 (21.15)	0 (0.00)	2.94	0.61	มาก	3
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี	10 (19.23)	32 (61.54)	10 (19.23)	0 (0.00)	3.00	0.63	มาก	1
3. เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน	10 (19.23)	28 (53.85)	14 (26.92)	0 (0.00)	2.92	0.68	มาก	4
4. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว	8 (15.38)	34 (65.38)	9 (17.31)	1 (1.92)	2.94	0.64	มาก	2
รวม					2.95	0.64	มาก	

จากตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.64$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการติดต่อประสานงานได้เป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.00$, $\sigma = 0.63$) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานของท่านให้เกียรติและมีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.61$), ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการเข้าใจซึ่งกันและกันได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.64$) และอันดับสุดท้าย เพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านได้เมื่อได้รับความเดือดร้อน ($\mu = 2.92$, $\sigma = 0.68$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เครื่องมือ และวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน	4 (7.69)	22 (42.31)	19 (36.54)	7 (13.46)	2.44	0.83	มาก	3
2. ห้องทำงาน และโต๊ะทำงานมีเพียงพอในการปฏิบัติงาน	7 (13.46)	24 (46.15)	15 (28.85)	6 (11.54)	2.62	0.87	มาก	2
3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	6 (11.54)	30 (57.69)	11 (21.15)	5 (9.62)	2.71	0.80	มาก	1
รวม					2.59	0.83	มาก	

จากตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.83$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=2.71$, $\sigma=0.80$) รองลงมา คือ ห้องทำงาน และโต๊ะทำงาน มีเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\mu=2.62$, $\sigma=0.87$) และอันดับสุดท้าย เครื่องมือและวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานมีจำนวนเพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้งาน ($\mu=2.44$, $\sigma=0.83$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน

ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน				μ	σ	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ	5 (9.62)	30 (57.69)	16 (30.77)	1 (1.92)	2.75	0.65	มาก	1
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	4 (7.69)	29 (55.77)	19 (36.54)	0 (0.00)	2.71	0.61	มาก	2
3. เงินเดือนรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อการดำรงชีพ	3 (5.77)	23 (44.23)	23 (44.23)	3 (5.77)	2.50	0.70	มาก	4
4. ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงาน	5 (9.62)	29 (55.77)	15 (28.85)	3 (5.77)	2.69	0.73	มาก	3
รวม					2.66	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน พบว่าข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu=2.66$, $\sigma=0.67$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านต้องปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ($\mu=2.75$, $\sigma=0.65$) รองลงมา คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน ($\mu=2.71$, $\sigma=0.61$), ท่านได้รับเงินสวัสดิการอื่น ๆ อย่างเหมาะสมกับการทำงาน ($\mu=2.69$, $\sigma=0.73$) และอันดับสุดท้าย เงินเดือนรายได้ที่ได้รับจากหน่วยงานเพียงพอต่อ

การดำรงชีพ ($\mu = 2.50$, $\sigma = 0.70$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมแรงงูใจทั้งปัจจัยงูใจและปัจจัยค่าจุน ด้านต่าง ๆ

แรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี	μ	σ	แปลความ	อันดับ
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.22	0.51	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.89	0.66	มาก	4
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.05	0.62	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.89	0.70	มาก	5
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.70	0.78	มาก	7
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.89	0.79	มาก	6
7. ด้านความสัมพันธกับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน	2.95	0.64	มาก	3
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.59	0.83	มาก	9
9. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	2.66	0.67	มาก	8
ภาพรวม	2.87	0.68	มาก	

จากตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมด้านต่าง ๆ พบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 2.87$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด สรุปได้ดังนี้

ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี มีแรงงูใจในการปฏิบัติงาน ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา อันดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.51$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\mu = 3.05$, $\sigma = 0.62$), ด้านความสัมพันธกับผู้ใต้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธกับเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 2.95$, $\sigma = 0.64$) และอันดับสุดท้าย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\mu = 2.59$, $\sigma = 0.83$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี
จำแนกตามเพศ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	เพศ					
	ชาย		ระดับ แรงจูงใจ	หญิง		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.16	0.38	มาก	3.23	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.63	0.40	มาก	2.95	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.63	0.33	มาก	3.13	0.43	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.53	2.10	มากที่สุด	2.91	0.51	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.31	0.61	น้อย	2.77	0.64	มาก
6. ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.03	0.70	มาก	2.87	0.63	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.94	0.35	มาก	3.13	1.29	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.79	0.31	มาก	2.55	0.79	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.44	0.55	น้อย	2.70	0.59	มาก
ภาพรวม	2.83	0.36	มาก	2.92	0.39	มาก
อันดับ	2			1		

จากตารางที่ 14 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยเพศหญิง ($\mu = 2.92$) สูงกว่า ค่าเฉลี่ยเพศชาย ($\mu = 2.83$) และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	อายุ											
	20 - 30 ปี		ระดับ แรงงใจ	31 - 40 ปี		ระดับ แรงงใจ	41 - 50 ปี		ระดับ แรงงใจ	51 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.38	0.41	มากที่สุด	3.25	0.42	มาก	3.09	0.41	มาก	3.39	0.32	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.97	0.36	มาก	2.76	0.57	มาก	2.93	0.42	มาก	3.10	0.36	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.27	0.35	มากที่สุด	3.11	0.48	มาก	2.94	0.47	มาก	3.06	0.38	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.20	0.40	มาก	2.84	0.47	มาก	3.07	1.42	มาก	3.09	0.40	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	3.29	0.46	มากที่สุด	2.25	0.58	น้อย	2.79	0.55	มาก	3.18	0.47	มาก
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.20	0.72	มาก	2.55	0.47	มาก	3.03	0.70	มาก	3.17	0.44	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.00	0.71	มาก	2.92	0.65	มาก	2.95	0.60	มาก	3.07	2.84	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.44	0.89	มาก	2.44	0.73	น้อย	2.74	0.64	มาก	2.95	0.93	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.88	0.67	มาก	2.41	0.49	น้อย	2.91	0.36	มาก	2.96	0.39	มาก
ภาพรวม	3.07	0.37	มาก	2.73	0.26	มาก	3.05	0.19	มาก	3.22	0.54	มาก
อันดับ	2			4			3			1		

จากตารางที่ 15 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยช่วงอายุของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป ($\mu=3.22$, $\sigma=0.54$) รองลงมาคือ มีอายุ 20 - 30 ปี ($\mu=3.07$, $\sigma=0.37$) เป็นอันดับสอง มีอายุ 41 - 50 ปี ($\mu=3.05$, $\sigma=0.26$) เป็นอันดับสองและมีอายุ 31 - 40 ปี ($\mu=2.73$, $\sigma=0.19$) เป็นอันดับสุดท้ายและเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบแรงงูใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	รายได้														
	ไม่เกิน 8,200 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	8,201 - 15,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	15,001 - 20,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	20,001 - 25,000 บาท		ระดับ แรงจูงใจ	25,001 บาทขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.17	0.14	มาก	3.35	0.49	มากที่สุด	3.15	0.47	มาก	2.81	0.13	มาก	3.26	0.29	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.29	มาก	2.98	0.61	มาก	2.69	0.41	มาก	2.79	0.48	มาก	2.99	0.37	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.07	0.50	มาก	3.08	0.51	มาก	3.11	0.40	มาก	2.75	0.74	มาก	3.06	0.39	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.67	0.42	มากที่สุด	2.89	0.56	มาก	2.97	0.42	มาก	2.30	0.93	น้อย	3.00	0.33	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.25	0.25	น้อย	2.67	0.71	มาก	2.58	0.70	มาก	2.13	0.52	น้อย	3.04	0.49	มาก
6. ด้านสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.93	0.12	มาก	2.92	0.82	มาก	2.63	0.49	มาก	2.80	0.77	มาก	3.08	0.56	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาและ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.75	0.43	มาก	3.05	0.61	มาก	3.08	0.64	มาก	2.63	0.78	มาก	3.32	1.91	มากที่สุด
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.22	0.69	มาก	2.60	0.67	มาก	2.18	0.73	น้อย	2.67	0.61	มาก	2.77	0.75	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.08	0.14	น้อย	2.43	0.66	น้อย	2.79	0.56	มาก	2.63	0.83	มาก	2.88	0.42	มาก
ภาพรวม	3.02	0.33	มาก	2.89	0.37	มาก	2.80	0.21	มาก	2.61	0.60	มาก	3.05	0.43	มาก
อันดับ	2			3			4			5			1		

จากตารางที่ 16 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามรายได้ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยช่วงรายได้ของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ระหว่าง 25,001 บาทขึ้นไป ($\mu=3.05$, $\sigma=0.43$) รองลงมาคือ มีรายได้ไม่เกิน 8,200 บาท ($\mu=3.02$, $\sigma=0.33$) เป็นอันดับสอง มีรายได้ 8,201 - 15,000 บาท ($\mu=2.89$, $\sigma=0.37$) เป็นอันดับสาม และมีรายได้ 15,001 - 20,000 บาท ($\mu=2.80$, $\sigma=0.21$) เป็นอันดับสี่ และมีรายได้ 20,001 - 25,000 บาท ($\mu=2.61$, $\sigma=0.60$) เป็นอันดับสุดท้ายและเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีรายได้ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	สถานภาพ											
	โสด		ระดับ แรงจูงใจ	สมรส		ระดับ แรงจูงใจ	หย่าร้าง		ระดับ แรงจูงใจ	หม้าย		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.15	0.36	มาก	3.28	0.45	มากที่สุด	3.25	0.35	มาก	0.00	0.00	-
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.42	มาก	2.94	0.52	มาก	3.08	0.12	มาก	0.00	0.00	-
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.08	0.49	มาก	3.03	0.45	มาก	3.10	0.14	มาก	0.00	0.00	-
4. ด้านความรับผิดชอบ	2.88	0.60	มาก	3.10	1.18	มาก	3.20	0.00	มาก	0.00	0.00	-
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.67	0.69	มาก	2.69	0.64	มาก	3.25	0.35	มาก	0.00	0.00	-
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.90	0.57	มาก	2.84	0.68	มาก	3.50	0.71	มากที่สุด	0.00	0.00	-
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.91	0.61	มาก	3.26	1.56	มากที่สุด	3.00	0.00	มาก	0.00	0.00	-
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.39	0.77	น้อย	2.73	0.70	มาก	3.00	0.00	มาก	0.00	0.00	-
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.60	0.55	มาก	2.69	0.63	มาก	3.00	0.00	มาก	0.00	0.00	-
ภาพรวม	2.82	0.38	มาก	2.95	0.39	มาก	3.15	0.11	มาก	0.00	0.00	-
อันดับ	3			2			1			0		

จากตารางที่ 17 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยสถานภาพของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีสถานภาพหย่าร้าง ($\mu=3.15$, $\sigma=0.11$) รองลงมาคือ มีสถานภาพสมรส ($\mu=2.95$, $\sigma=0.39$) เป็นอันดับสองและมีสถานภาพโสด ($\mu=2.82$, $\sigma=0.38$) เป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีที่มีสถานภาพต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา											
	มัธยมปลาย/ ปวช.		ระดับ แรงจูงใจ	ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา		ระดับ แรงจูงใจ	ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ	สูงกว่า ปริญญาตรี		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.40	0.34	มากที่สุด	3.33	0.43	มากที่สุด	3.15	0.42	มาก	3.31	0.24	มากที่สุด
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.00	0.31	มาก	2.76	0.53	มาก	2.88	0.49		3.20	0.21	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	2.84	0.38	มาก	2.98	0.49	มาก	3.06	0.45	มาก	3.40	0.37	มากที่สุด
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.64	มากที่สุด	2.91	0.39	มาก	2.85	0.54	มาก	3.30	0.35	มากที่สุด
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.80	0.86	มาก	2.56	0.80	มาก	2.65	0.59	มาก	3.38	0.25	มากที่สุด
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	3.40	0.51	มากที่สุด	2.60	0.71	มาก	2.84	0.60	มาก	3.35	0.47	มากที่สุด
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.40	0.43	มากที่สุด	3.11	0.65	มาก	2.91	0.62	มาก	3.00	0.00	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.27	0.37	มากที่สุด	2.44	0.60	น้อย	2.50	0.78	น้อย	2.83	0.58	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.40	0.52	น้อย	2.58	0.47	มาก	2.66	0.62	มาก	3.19	0.38	มาก
ภาพรวม	3.27	0.62	มากที่สุด	2.81	0.26	มาก	2.84	0.35	มาก	3.22	0.21	มาก
อันดับ	1			4			3			2		

จากตารางที่ 18 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้าง
 ศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ย พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับ
 การศึกษาของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวช.
 ($\mu = 3.27$, $\sigma = 0.62$) รองลงมาคือ มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\mu = 3.22$, $\sigma = 0.21$) เป็น
 อันดับสอง และมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\mu = 2.84$, $\sigma = 0.35$ เป็นอันดับสาม และมีระดับการศึกษา
 ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา ($\mu = 2.81$, $\sigma = 0.26$) เป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า
 ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
 ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง

แรงงใจในการปฏิบัติงาน	ตำแหน่ง											
	ลูกจ้างชั่วคราว		ระดับ แรงงใจ	พนักงาน ราชการ		ระดับ แรงงใจ	ลูกจ้าง ประจำ		ระดับ แรงงใจ	ข้าราชการศาล		ระดับ แรงงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.17	0.20	มาก	2.50	0.00	น้อย	3.35	0.00	มาก	3.24	0.42	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	2.83	0.45	มาก	2.00	0.00	น้อย	2.83	0.00	มาก	2.93	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.23	0.27	มาก	2.40	0.00	น้อย	2.20	0.00	น้อย	3.06	0.45	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.80	0.36	มากที่สุด	2.40	0.00	น้อย	2.00	0.00	น้อย	2.93	0.52	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.13	0.41	น้อย	1.25	0.00	น้อยที่สุด	2.00	0.00	น้อย	2.83	0.60	มาก
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.77	0.54	มาก	2.40	0.00	น้อย	4.00	0.00	มากที่สุด	2.90	0.64	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	2.63	0.44	มาก	3.00	0.00	มาก	2.25	0.00	น้อย	3.18	1.27	มาก
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.56	0.96	มาก	2.33	0.00	น้อย	3.00	0.00	มาก	2.59	0.73	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.29	0.49	น้อย	1.75	0.00	น้อยที่สุด	1.75	0.00	น้อยที่สุด	2.76	0.56	มาก
ภาพรวม	2.82	0.38	มาก	2.23	0.00	มาก	2.59	0.00	มาก	2.94	0.38	มาก
อันดับ	2			4			3			1		

จากตารางที่ 19 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ค่าเฉลี่ยตำแหน่งของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีตำแหน่งข้าราชการศาล ($\mu=2.94$, $\sigma=0.38$) รองลงมาคือ มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ($\mu=2.82$, $\sigma=0.38$) เป็นอันดับสองและมีตำแหน่งลูกจ้างประจำ ($\mu=2.59$, $\sigma=0.00$) เป็นอันดับสาม และมีตำแหน่งพนักงานราชการ ($\mu=2.23$, $\sigma=0.00$) เป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีที่มีตำแหน่งต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบแรงงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	ระยะเวลาในการทำงาน														
	ไม่เกิน 5 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	6 - 10 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	11 - 15 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	16 - 20 ปี		ระดับ แรงจูงใจ	21 ปีขึ้นไป		ระดับ แรงจูงใจ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.38	0.51	มากที่สุด	3.21	0.32	มาก	2.98	0.39	มาก	3.42	0.52	มากที่สุด	3.25	0.33	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.06	0.59	มาก	2.81	0.49	มาก	2.85	0.37	มาก	2.56	0.48	มาก	2.95	0.41	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.18	0.45	มาก	3.02	0.40	มาก	3.05	0.37	มาก	2.73	0.92	มาก	3.04	0.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.17	1.79	มาก	3.10	0.26	มาก	2.87	0.48	มาก	2.73	0.70	มาก	2.94	0.59	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	2.65	0.77	มาก	2.67	0.53	มาก	2.57	0.43	มาก	1.75	0.66	น้อยที่สุด	3.09	0.59	มาก
6. ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา	2.70	0.61	มาก	3.03	0.69	มาก	2.75	0.42	มาก	2.67	1.22	มาก	3.10	0.61	มาก
7. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.06	0.51	มาก	2.94	0.50	มาก	2.91	0.76	มาก	3.42	1.01	มากที่สุด	3.34	2.11	มากที่สุด
8. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.69	0.87	มาก	2.44	0.52	น้อย	2.39	0.71	น้อย	2.44	0.69	น้อย	2.81	0.82	มาก
9. ด้านเงินเดือน/ ค่าตอบแทน	2.54	0.69	มาก	2.54	0.42	มาก	2.80	0.71	มาก	2.25	0.66	น้อย	2.86	0.46	มาก
ภาพรวม	2.94	0.40	มาก	2.86	0.25	มาก	2.80	0.30	มาก	2.66	0.11	มาก	3.04	0.53	มาก
อันดับ	2			3			4			5			1		

จากตารางที่ 20 จากตารางเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน พบว่า เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรี ที่มีระยะเวลาในการทำงาน 21 ปีขึ้นไป ($\mu = 3.04$, $\sigma = 0.53$) รองลงมาคือ มีระยะเวลาในการทำงานไม่เกิน 5 ปี ($\mu = 2.94$, $\sigma = 0.40$) เป็นอันดับสอง และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี ($\mu = 2.86$, $\sigma = 0.25$) เป็นอันดับสาม มีระยะเวลาในการทำงาน 11 - 15 ปี ($\mu = 2.80$, $\sigma = 0.30$) เป็นอันดับสี่ และมีระยะเวลาในการทำงาน ($\mu = 2.66$, $\sigma = 0.11$) เป็นอันดับสุดท้าย และเมื่อพิจารณาในเชิงระดับพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างศาลจังหวัดจันทบุรีที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน