

ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3¹

THE MORALE OF THE OPERATOR UNDER THE ADMINISTRATIVE OFFICES OF JUSTICE REGION III

ภัทรพร สารีพรหม²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 และ (2) ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวน 297 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test) และค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.46$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความกระตือรือร้นมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกมีความมั่นคงในงานตามลำดับ (2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุงาน มีระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิชบริหารเฉลิมพระเกียรติจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has the objectives to study (1) comparison between personal factors and the morale of the operator under the Administrative Offices of Justice Region 3, (2) motivation factors and hygiene factors influencing the morale of the operator under the Administrative Offices of Justice Region 3. A sample used in this study were 297 court personnel under the Administrative Offices of Justice Region 3. The data were collected by questionnaire. The statistics used in analyzing the data were Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation and t-test, F-test and Multiple Regression Analysis.

The results of the research indicated as follows: (1) The overall level of the morale of the operator under the Administrative Offices of Justice Region 3 was at the highest level ($\bar{x}=4.46$). While considering each aspect, enthusiasm had the morale for performing duties at the highest level, followed by job satisfaction, organizational commitment, work cooperation and stability in work, respectively. (2) Different personal factors classified by gender, age, education level, position, monthly income and duration of work resulted in different levels of morale for performing duties with a statistical significance level of 0.05. (3) The findings of motivation factors and hygiene factors influencing the morale of the operator under the Administrative Offices of Justice Region 3 revealed as follows: The factors of success at work, being recognized, advancement in the job position, responsibilities, policies and administration, mastership, interpersonal relationship, position status, job security, personal life and working conditions.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันสังคม เศรษฐกิจ การเมือง รวมถึงเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ทำให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต้องปรับตัวทางด้าน โครงสร้างและกลยุทธ์ต่าง ๆ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในกรณีองค์กรภาครัฐต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถตอบสนองนโยบายต่าง ๆ เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ส่วนองค์กรภาคเอกชนนั้นต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันได้ และเติบโตไปตามสภาวะที่เปลี่ยนแปลงไป ในการที่องค์กรใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรพื้นฐานที่มีอยู่ในทุกองค์กรนั้นก็คือ คน (Man) เงิน (Money) วิธีการจัดการ (Management) และ วัสดุอุปกรณ์ (Material) หรือเรียกกันย่อ ๆ ว่า 4M's ซึ่งในทุกปัจจัยมีความสำคัญใน

ระดับที่เท่า ๆ กัน โดยถ้าขาดปัจจัยในข้อใดข้อหนึ่งองค์กรอาจจะไม่สามารถดำเนินงานไปให้ถึงในระดับที่ตั้งเป้าหมายหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของงานประการหนึ่งคือ คน หรือ ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กร จึงต้องบริหารและดูแลทรัพยากรบุคคลให้พร้อมปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพเพียงพอ แม้ผู้ปฏิบัติงานจะมีความแตกต่างในด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิด แต่สามารถให้ความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานในองค์กรได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้จากการที่ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยปกติแล้วจะเห็นว่าองค์กรต่าง ๆ จะมีหลักเกณฑ์ในการค้นหา คัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เป็นคนดีมีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร และเมื่อได้รับเข้ามาทำงานแล้ว จะหาวิธีการที่จะทำให้คนเหล่านั้นทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ดังนั้น จากการพิจารณาถึงสภาพสังคม เศรษฐกิจ และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว นั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญกับการบริหารงานบุคคล นอกจากความรู้ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่ผู้บริหารจะต้องพัฒนาให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมแล้วนั้น การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานจึงควรเกิดขึ้นควบคู่ไปกับการพัฒนาศักยภาพในด้านอื่น ๆ ด้วย เนื่องจากขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนให้เห็นถึงทัศนคติ สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรมในลักษณะต่าง ๆ เช่น ความกระตือรือร้น การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างผลงานที่มีคุณภาพ

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานจึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ มีอุปการณ์ เครื่องมือในการทำงานอย่างดีและเพียงพอ ก็ยังไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าผลงานที่ได้จะมีคุณภาพ แต่ยังขึ้นอยู่กับว่าบุคคลนั้น ๆ มีขวัญและกำลังใจมากน้อยเพียงใด ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรมีความพึงพอใจในงาน มีความรู้สึกอยากทำงาน มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความถูกต้อง มีความน่าเชื่อถือ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เกี่ยวกับงาน สามารถแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์และให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ และพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ สิ่งเหล่านี้ทำให้เป็นผลดีต่อองค์กรอย่างมาก ในทางตรงข้ามหากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานใดมีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่ำ ก็จะแสดงออกมาในรูปแบบของความเฉื่อยชา ความเฉเมย การขาดความเชื่อมั่น บรรยากาศในการทำงานไม่ดี มีความขัดแย้ง ทำให้งานล่าช้า เกิดความผิดพลาด ขาดความน่าเชื่อถือ ผู้ปฏิบัติงานเริ่มขาดความรับผิดชอบ ขาดงานหรือลางานมากกว่าปกติ มีการต่อต้านผู้บังคับบัญชา สิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลให้ภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรนั้น ไม่บรรลุตามเป้าหมาย

คำถามในการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักงานศาล

ยุคธรรมประจำภาค 3 แตกต่างกันหรือไม่

2. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาล

ยุคธรรมประจำภาค 3 หรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาล

ยุคธรรมประจำภาค 3

2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัด

สำนักศาลยุคธรรมประจำภาค 3

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุคธรรมประจำภาค 3 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory)

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจ

- 2.1 ความหมายของขวัญกำลังใจ

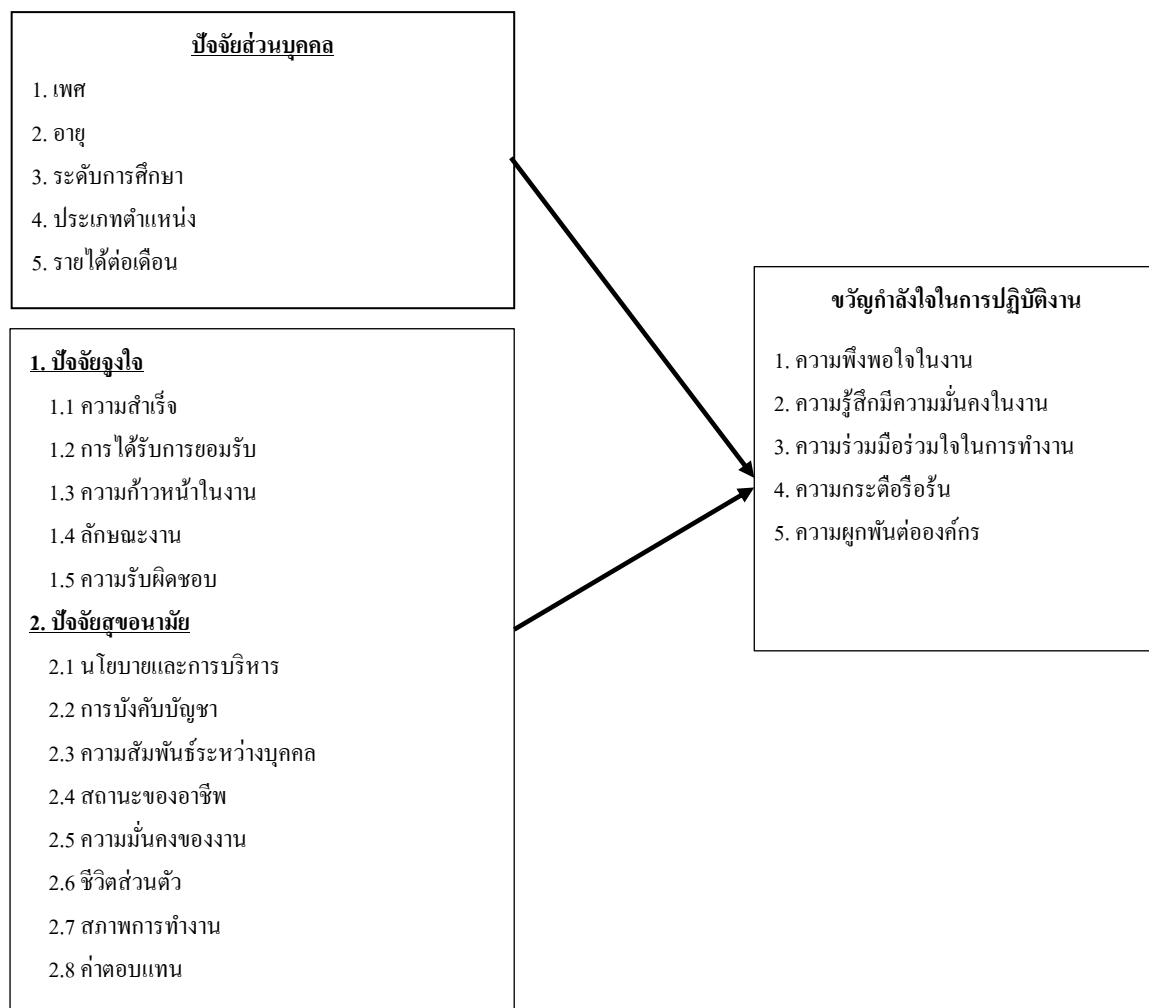
- 2.2 ความสำคัญของขวัญกำลังใจ

- 2.3 ลักษณะของบุคคลที่มีขวัญกำลังใจที่ดี

- 2.4 ประโยชน์ของการศึกษาขวัญกำลังใจ

- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวความคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวนทั้งสิ้น 1,145 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) กำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยค่าความคลาดเคลื่อน 0.05 เมื่อแทนค่าตามสูตรแล้วจะได้กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลจากจำนวน 297 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

1) ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 6 ข้อ ได้แก่

- 1.1) เพศ
- 1.2) อายุ
- 1.3) ระดับการศึกษา
- 1.4) ประเภทตำแหน่ง
- 1.5) รายได้ต่อเดือน
- 1.6) อายุงาน

2) ปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

- 2.1) นโยบายและการบริหาร
- 2.2) การบังคับบัญชา
- 2.3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- 2.4) สถานะของอาชีพ
- 2.5) ความมั่นคงของงาน
- 2.6) ชีวิตส่วนตัว
- 2.7) สภาพการทำงาน
- 2.8) ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน

1. ความพึงพอใจในงาน
2. ความรู้สึกมีความมั่นคงในงาน
3. ความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน
4. ความกระตือรือร้น
5. ความผูกพันต่อองค์กร

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม และเอกสารที่เกี่ยวข้อง และนำมาสร้างแบบสอบถามให้เหมาะกับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน และอายุงาน เป็นแบบสอบถามลักษณะตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิดจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 4 : ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิด ให้เขียนตอบ

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

4.1 การหาความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงเนื้อหา (content validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านเป็นผู้ตรวจสอบ และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency IOC)

4.2 การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยการนำแบบสอบถามไปทดสอบ(try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่า Cronbach's Coefficient Alpha

จากผลการทดสอบพบว่า ค่า Cronbach's Coefficient Alpha ของส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

จากผลการทดสอบพบว่า ค่า Cronbach's Coefficient Alpha ของส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.81 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมโดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้นรวบรวมจนครบจำนวน 297 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 297 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

1.2) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) การวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจ โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมาพิจารณา ซึ่งมีเกณฑ์การพิจารณาระดับการให้คะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับโดยใช้สูตรการคำนวณช่วงกว้างของชั้น

คะแนนระหว่าง 4.21 - 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนระหว่าง 3.41 - 4.20 อยู่ในระดับมาก
คะแนนระหว่าง 2.61 - 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนระหว่าง 1.81 - 2.60 อยู่ในระดับน้อย
คะแนนระหว่าง 1.00 - 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน

2.1) การทดสอบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับขวัญกำลังใจด้วยค่าสถิติที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (F-test)

2.2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ที่ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.33 เพศชายร้อยละ 33.67 มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 41.41 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 30.64 และช่วงอายุ 21-30 ปี ร้อยละ 18.52 ในด้านการศึกษาส่วนมากอยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ 77.44 ระดับสูงกว่าปริญญาตรีร้อยละ 12.46 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรีร้อยละ 10.10 ด้านประเภทตำแหน่งพบว่า ประเภทข้าราชการร้อยละ 66.33 รองลงมาประเภทลูกจ้างร้อยละ 18.18 และประเภทพนักงานราชการร้อยละ 15.49 ด้านรายได้พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาทร้อยละ 40.40 มีรายได้ในช่วง 30,001-40,000 ร้อยละ 26.60 และมีรายได้ในช่วง 40,001 บาทขึ้นไปร้อยละ 18.86 ด้านอายุงานพบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ในช่วง 1-5 ปี ร้อยละ 40.74 มีอายุงานอยู่ในช่วง 15-20 ปี ร้อยละ 33 และมีอายุงานในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 11.78

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัยที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับยอมรับด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสถานะของอาชีพ ด้านความมั่นคงของงาน ด้านชีวิตส่วนตัว และด้านสภาพการทำงาน

4. ระดับขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด จากการพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความกระตือรือร้นมีระดับขวัญกำลังใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน และด้านความรู้สึกรักมีความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

การศึกษาเรื่อง “ ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานในศาลสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ” พบว่า ขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบายที่เอื้อต่อการรักษาระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้คงอยู่ในระดับมากที่สุดต่อไป

ข้อเสนอแนะในการศึกษาต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเสียขวัญกำลังใจ เพื่อปรับปรุงนโยบายและพัฒนาขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

กมลพร กัลยาณมิตร. (2559, กันยายน-ธันวาคม). แรงจูงใจ 2 ปัจจัย พลังสู่ความสำเร็จ. *วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 6(3), หน้า 179-182.

กรกฎ ไกรกังวาร. (2556). *ขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี*. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

จันจิรา ชมภู. (2554). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดกรมพัฒนา*

จุฬาลักษณ์ เจริญสุข. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน*

ครุณี แซ่ลิ้ม. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานธนาคาร*

- ชิตยา กิควาน. (2564). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์
จังหวัด. *วารสารวิชาการและวิจัยสังคมศาสตร์*, 17(1). 105-116.
- เนตรนภิส เลิศเดชานนท์. (2554). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชา
การจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2562). *2-Factor Theory [Frederick Herzberg]*. (ออนไลน์). เข้าถึงได้
จาก : <https://drpiyanan.com/2019/04/17/2-factor-theory-frederick-herzberg/> . สืบค้นวันที่ 15
สิงหาคม 2565.
- พิระวัตร วงศ์ศิริเมธิกุล. (2557). ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการ
ตำรวจนครบาล 6. *วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล*, 1(2). 27-44.
- พวงเพชร บรรลุ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานบริษัทพุกกาเรียลเอสเตท จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ.
มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- รุ่งทิพา บุญเนตร (2564). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานงานของผู้ปฏิบัติงานองค์การบริหาร
ส่วนตำบลในเขตอำเภอคอนมดแดง จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย
พิษณุพรรณ*, 16(2). 199-213.
- ศิริภัทร คุณภู่วิวัฒน์. (2555). *ภาวะผู้นำที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน
ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิชาเอกการจัดการ
ทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2550). *การบริหาร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์
- สุนิดา แสงวิเชียร. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของผู้ปฏิบัติงานสถานีตำรวจภูธรเมืองราชบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐ
ประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อนุชา นาคสมญาดี. (2556). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสังกัดองค์การบริหาร
ส่วนจังหวัดสระแก้ว*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง,
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.