



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

Motivation for work performance of personnel in the office of the Constitutional Court

ทวีสิน เจียรดอน^{1*} และ ดวงพร อุไรวรรณ²

Taveesin Chiandon^{1*} and Duanporn Auraiwan²

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์^{1,2}

Bachelor of Public Administration program in Public Administration,

Faculty of Humanities and Social Sciences, Valaya Alongkorn Rajabhat University Royal patronage^{1,2}

*Corresponding Author: taveesin.chian@vru.ac.th

ข้อมูลบทความ	บทคัดย่อ
ประวัติบทความ: รับเพื่อพิจารณา: 10 กันยายน 2566 แก้ไข: 9 ตุลาคม 2566 ตอบรับ: 22 ตุลาคม 2566 คำสำคัญ: แรงจูงใจ การปฏิบัติงาน บุคลากร	การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 2) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน หน่วยงานในสังกัด และประสบการณ์ในปฏิบัติงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยกเว้นระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.05

Article Info	Abstract
Article History: Received: 10 September 2023 Revised: 9 October 2023 Accepted: 22 October 2023	The objectives of the study were 1) to study the level of motivation in the performance of personnel in the office of the Constitutional Court 2) to study the level of motivation in supporting factors in the performance of personnel in the office of the Constitutional Court 3) to compare the level of work motivation of personnel in the office of the Constitutional Court according to personal factors. The results of the study were as follows: The results of the analysis of the motivation level of the motivation factors for the performance of personnel in the office Constitutional Court overall, it was at a high level. The results of the analysis of the motivation level of the supporting factors in the performance of personnel in the office Constitutional Court overall, it was at a high level. The results of comparative analysis of motivation levels in the work performance of personnel in the office of the Constitutional Court according to personal factors, it was found that there were 6 factors, namely gender, age, position type, salary, department and work experience, it affects the motivation to work of personnel in the Office of the Constitutional Court. Except education level, it did not affect the work motivation of personnel in the office of the Constitutional Court was statistically significance at 0.05 level.
Keywords: Motivation Performance Personnel	

1. บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ ด้วยความทุ่มเทสุดกำลังความสามารถของตน ในขณะที่เดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจ จะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่านไปโดยไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรมที่กระทำอยู่ตรงหน้า ซึ่งส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้ หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น [1]

สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณและการ ดำเนินการอื่น ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายบัญญัติ ซึ่งพระราชบัญญัติสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พ.ศ. 2542 กำหนดให้สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะ เป็นนิติบุคคลอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะตุลาการศาลรัฐธรรมนูญ และเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบงานธุรการของศาลรัฐธรรมนูญ [2]

ในการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญให้ประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย ตามยุทธศาสตร์หรือแผนการปฏิบัติงานที่วางไว้ได้นั้น ล้วนแล้วแต่จะต้องมาจากการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์กรทั้งสิ้น เพราะถ้าหากไม่มีบุคลากรในองค์กรแล้ว ก็จะไม่มีความรู้ที่ปฏิบัติงานหรือ ดำเนินงานนำพาให้องค์กรก้าวสู่ความก้าวหน้าและบรรลุวัตถุประสงค์ได้ และก่อนที่บุคลากรในองค์กร จะปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้นั้นก็ต้องมีแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้กับองค์กร แรงจูงใจจึงเป็น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งด้าน ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตามแผนที่วางไว้ รวมทั้งนำพาให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าทันต่อโลก ทันต่อเหตุการณ์และความเปลี่ยนแปลง และยังทำให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร ในผลการปฏิบัติงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับเชิงประจักษ์อีกด้วย

จากเหตุผลข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ และเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ว่าปัจจัยใดที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์กร ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ และมีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2.2 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

2.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ จำนวน 136 คน

ตัวแปรอิสระ คือ ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด

ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา ซึ่งนำเสนอลักษณะทั่วไปของประชากรที่เป็นตัวอย่าง โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือนหน่วยงานที่สังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยใช้การคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยวิธีการวิเคราะห์สถิติ F-test (One-way ANOVA) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดที่ระดับ 0.05

4) การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะและความคิดเห็นอื่น ๆ ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์โดยการเขียนความเรียง

4. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผลปรากฏดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ แบ่งออกเป็น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน หน่วยงานในสังกัด และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้นำมาวิเคราะห์หาค่าความถี่และร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1) **เพศ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 เพศชาย จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 และไม่ต้องการระบุ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9

2) **อายุ** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไป มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมาคือ 36 – 40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5

3) **ระดับการศึกษา** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี มีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือ ปริญญาโท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และน้อยที่สุดคือ ปริญญาตรีเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7

4) **ประเภทตำแหน่ง** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมาคือ ลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.2 และน้อยที่สุดคือ พนักงานราชการ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

5) **เงินเดือน** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีเงินเดือน 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 รองลงมาคือ 30,001 บาทขึ้นไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 และน้อยที่สุดคือ ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5

6) **หน่วยงานในสังกัด** ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสำนักคดี 1 – 4 มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 รองลงมาคือ สำนักบริหารและอำนวยการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 และน้อยที่สุดคือ กลุ่มงานนิติการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

7) ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 16 – 20 ปี มีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 รองลงมาคือ 11 – 15 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 และน้อยที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.3

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ประกอบไปด้วย ด้านปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และด้านปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองและบังคับบัญชา และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจำแนกเป็นรายปัจจัย ดังนี้

1) ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านปัจจัยจูงใจ รวมทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = .711) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 (S.D. = .636) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (S.D. = .845) ด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 (S.D. = .910) ด้านความสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 (S.D. = .833) และน้อยที่สุดคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 (S.D. = .834) ตามลำดับ

2) ด้านปัจจัยค้ำจุน ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านปัจจัยค้ำจุน รวมทุกด้านในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = .686) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 (S.D. = .711) รองลงมาคือ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 (S.D. = .676) ด้านนโยบายและการบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (S.D. = .823) ด้านการปกครองและบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 (S.D. = .958) และน้อยที่สุดคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 (S.D. = .837) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน หน่วยงาน ในสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการวิจัยเป็นดังนี้

จากการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ พบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน หน่วยงานในสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยกเว้นระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.05

5. อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ผู้วิจัยได้เห็นประเด็นสำคัญจากผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และสามารถนำมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

5.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

5.1.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านความรับผิดชอบ ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญยอมรับในความผิดพลาดของการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น โดยนำมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานในครั้งต่อไป และบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความรับผิดชอบในการทำงานโดยที่ผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลการทำงานอย่างใกล้ชิด ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย [3] ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความเห็นว่างานที่ทำอยู่เป็นงานที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กร และต้องใช้ความคิดริเริ่มที่ทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์มาประยุกต์ใช้ สอดคล้องกับงานวิจัย [4] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.3 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านความก้าวหน้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญได้มีการจัดฝึกอบรมเพื่อเสริมทักษะด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ และได้เปิดโอกาสให้บุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสามารถสอบเปลี่ยนสายงานได้ สอดคล้องกับแนวคิด [5] กล่าวว่า คนที่มีโอกาสทราบว่าตนจะได้รับความก้าวหน้าอย่างไรจากการกระทำนั้น ย่อมจะเป็นแรงจูงใจให้ตั้งใจและเกิดพฤติกรรมขึ้นได้ เช่น พนักงานเห็นเพื่อนประสบความสำเร็จก้าวหน้าจากการทำงานก็จะพยายามให้เป็นเช่นนั้นบ้าง ทำให้มีกำลังใจที่จะทำงานอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ [4] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก

5.1.4 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านความสำเร็จ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้องและทันเวลา และได้รับคำชื่นชมการยกย่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับ [3] ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจเกือบทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านการยอมรับนับถือ ที่มีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

5.1.5 แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมักให้โอกาสแก้ไขความบกพร่อง หรือข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ หรือผลงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย [6] ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า ด้านภาพรวม

ในแต่ละด้าน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ รองลงมา ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการทำงาน ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าส่วนตัว รองลงมา ด้านความก้าวหน้าด้านการได้รับการยอมรับ

5.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ
ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สามารถอภิปรายผลการศึกษาวิจัยได้ดังนี้

5.2.1 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากที่ตั้งของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญอยู่ในทำเลที่สะดวกต่อการจราจรและบุคคลภายนอกที่เข้ามาติดต่อประสานงาน และสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่ทันสมัยเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รวดเร็วและเพียงพอต่อการใช้งาน สอดคล้องกับ [6] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของปัจจัยอนามัยของพนักงานสำนักงานยาสูบเชียงใหม่ ด้านภาพรวมในแต่ละด้าน มีระดับปัจจัยอนามัยอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหารของสำนักงาน รองลงมา ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในการทำงาน

5.2.2 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากสวัสดิการต่าง ๆ ของสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ เช่น การรักษาพยาบาล การลา มีความเหมาะสมและหลักเกณฑ์การขึ้นเงินเดือนและผลตอบแทนในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิด [7] กล่าวว่า องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะต้องมีผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทน สวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างลาวันหยุดประจำปี จึงทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

5.2.3 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ด้านนโยบายและการบริหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญบริหารงานด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และยุติธรรม สามารถตรวจสอบได้ และการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาเป็นไปตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับขององค์กร สอดคล้องกับ [8] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานของเทศบาลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจาก

ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านนโยบายและการบริหาร

5.2.4 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ ด้านการปกครองและบังคับบัญชา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญมีความกระตือรือร้น เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน และมีทักษะ ความสามารถในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ไม่สอดคล้องกับงานวิจัย [1] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในส่วนของปัจจัย ค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.5 แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญสามารถติดต่อประสานงานกับพนักงาน ข้าราชการและบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กรของท่านโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานของท่านได้อย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด [9] กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ การติดต่อไปมาว่าเป็นกิริยา หรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

5.3. การเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน ศาลรัฐธรรมนูญตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า มี 6 ปัจจัย ได้แก่ เพศ อายุ ประเภทตำแหน่ง เงินเดือน หน่วยงานในสังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ ยกเว้นระดับการศึกษา ไม่ได้ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ โดยมีนัยสำคัญที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยได้ตั้งไว้ สอดคล้องกับ [4] ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- [1] ประเสริฐ อุไร\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด\[สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยเกริก;\2559.
- [2] สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ.\ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับศาลรัฐธรรมนูญ (ฉบับแก้ไขปรับปรุง).\พิมพ์ครั้งที่ 4.\กรุงเทพมหานคร:บริษัท แอคทีฟพริ้นท์ จำกัด;\2565.
- [3] โชติกา ระโส.\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์\[ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\กรุงเทพมหานคร:มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ;\2555.
- [4] พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศ์รอด).\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว\[สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\พระนครศรีอยุธยา:มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย;\2561.
- [5] ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ.\พฤติกรรมองค์การ.\กรุงเทพมหานคร:ธีรฟิล์มและไซเท็กซ์;\2541.
- [6] สุชาดา อุทรา.\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานยาสูบเชียงใหม่\[รายงานการค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยแม่โจ้;\2559.
- [7] ลี้อค (Lock) อ่างถึง วัชรวิศ เจริญกุล.\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนบ้านยางสูง\[การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\มหาวิทยาลัยศิลปากร;\2563.
- [8] พัชรพรรณ ทาศรี.\แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข\[งานนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ].\ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา;\2564.
- [9] Herzberg อ่างถึง คณาจารย์สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ.\หลักการจัดการและองค์การ.\กรุงเทพฯ:ทริปเพิ้ล เอ็ดดูเคชั่น;\2556.