

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
THE MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF CENTRAL PERSONNEL
AT THE COURT OF JUSTICE

ณัฐนันท์ ช้างพลี
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nattanan Changplee
Email : 6214070031@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 304 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และอายุงาน/ประสบการณ์ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยองค์กรทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study the motivation for the performance of central personnel at the Court of Justice, 2) to study the motivation for the performance of central personnel at the Court of Justice classified by personal factors, 3) to study

organizational factors affecting motivation for the performance of central personnel at the Court of Justice.

The sample group used in this research are central personnel at the Court of Justice was 304 people by using questionnaires as a tool for data collection and use statistics to analyze data such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypotheses for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at the Court of Justice with different age, education, job position and monthly income causing the overall work motivation to be different. As for personnel with different gender and working years/ experiences causing the overall work motivation is not different. Besides, organizational factors is 4 factors on policy and administration, personnel relations, working environment, salary and benefits affecting to motivation for the performance of central personnel at the Court of Justice.

Keywords: motivation; Court of Justice

บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป (การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ สถาบันพระปกเกล้า, ออนไลน์) ปัจจุบันการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญอย่างมากต่อการดำเนินงานของทุกองค์การ องค์กรที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมายในระดับสูงจะให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าของคนว่าเป็นทรัพย์สิน ที่มีสภาพเป็นทุนมนุษย์ ดังนั้น องค์กรจึงมีความคาดหวังต่อบทบาทของหน่วยงานทรัพยากรบุคคล รวมทั้งผู้บริหารของหน่วยงานต่าง ๆ ว่าจะสามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นคนดี และคนเก่งขององค์การได้ โดยการส่งเสริม สนับสนุน สร้างแรงจูงใจ บุคลากรเพื่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารของหน่วยงานจึงจำเป็นต้องทราบและเข้าใจหลักสำคัญของการสร้างแรงจูงใจบุคลากร และสามารถนำเครื่องมือไปใช้สนับสนุนการบริหารจัดการบุคลากร ให้เกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล (สร้างแรงจูงใจบุคลากรและนำทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร, ออนไลน์) โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐและระบบราชการ ที่มีความสำคัญต่อการวางรากฐานที่จำเป็นให้ระบบเศรษฐกิจและสังคมสามารถดำเนินไปได้ด้วยดี มีเสถียรภาพและมีการพัฒนาอย่างเหมาะสม ประชาชนทุกพื้นที่ ทุกฐานะ ทุกวัยสามารถอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุข เพื่อตอบโจทย์ข้างต้น การปรับปรุงบทบาทภาครัฐและระบบราชการควรคำนึงถึงกรอบวัตถุประสงค์ใน 5 มิติที่สำคัญ คือ (1) ประสิทธิภาพและความยั่งยืน (2) ความโปร่งใส (3) ความทั่วถึงและเป็นธรรม (4) การร่วมมือกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง และ (5) การสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการอย่างเหมาะสม (ประสาร ไตรรัตน์วรกุล, ออนไลน์)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ มีหน้าที่หลักในการเป็นหน่วยงานตุลาการของศาลยุติธรรม ที่ผ่านมาสำนักงานศาลยุติธรรมได้ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นในเรื่องของการพัฒนาหรือเพิ่มศักยภาพบุคลากรและระบบการ

บริหารงานบุคคลของศาลยุติธรรม โดยแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 มีความสัมพันธ์โดยตรงกับยุทธศาสตร์ E (Excellence Organization) เพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งมีเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมมีระบบงานตุลาการ ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรม ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และระบบงานวิชาการมีขีดสมรรถนะสูงในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม) โดยกำหนดแนวทางดำเนินการให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม เช่น การทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของศาลยุติธรรม ทบทวนความเหมาะสมของการจัดสรรกำลังคนและดำเนินการวางแผนกำลังคนของศาลยุติธรรมเพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้องรวดเร็ว จัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับเพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ สร้างสมดุลยภาพระหว่างชีวิตและการทำงาน ศึกษาทบทวนเงินเดือน ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรศาลยุติธรรมให้สอดคล้องกับบริบทในอนาคต รวมถึงมีการจัดทำแผนความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรมรายตำแหน่งที่ชัดเจน เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพ และส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นต้น (แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 สำนักงานศาลยุติธรรม) จากแนวทางที่กล่าวข้างต้นนี้ ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการพัฒนาระบบงานธุรการของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และมีขีดสมรรถนะสูงต่อไปในอนาคต

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม” เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุง พัฒนาการบริหารงานหน่วยงานในส่วนกลาง สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 1,253 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 304 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ รายได้ต่อเดือน และปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ
2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 5.1 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
- 5.2 เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 5.3 เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ในหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานให้สำเร็จเสร็จสิ้น ตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

วงพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จ ในหน้าที่ หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จเสร็จสิ้นเป็นอย่างดี รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ และป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจ ในผลสำเร็จของงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

2. ด้านการยอมรับนับถือ

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ได้รับการรับฟังและยอมรับจากหัวหน้างาน การได้รับคำชมเชย เชื่อถือ และความไว้วางใจจากหัวหน้างาน ในด้านความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงาน ที่ได้รับมอบหมาย

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนประชาชน ในรูปของการ

ได้รับความไว้วางใจ การเสนอความคิดเห็น หรือได้รับคำชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จหรือสร้างผลงานให้แก่องค์กร

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ การที่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับการยกย่องชื่นชม ได้รับกำลังใจ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การได้ปฏิบัติงานตรงกับสาขาวิชา ความรู้ ความสามารถที่ได้ศึกษามา และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ญัฐดนัย ไทยถาวร (2561, หน้า 16) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน หมายถึง การทำงานที่ได้รับผิดชอบมีความท้าทายตรงกับความรู้ความสามารถที่ถนัดและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ลงมือปฏิบัติงาน และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ หน้าที่ความรับผิดชอบ ถูกกำหนดไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีอิสระในการปฏิบัติงาน อันอาจจะส่งผลให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ก่อให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความรับผิดชอบ

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ทั้งในเวลางานและนอกเวลาทำงานปกติ

วงพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้น จากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในงานที่ชัดเจนและมีอำนาจ รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และตรงกับความรู้ความสามารถ ผลงานออกมามีคุณภาพรวมทั้งมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลข้างวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ ปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง มีความกระตือรือร้นและมีความคิดในเชิงบวกเมื่อได้รับมอบหมายงานพิเศษอื่น ตลอดจนแสวงหาวิธีการหรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้งานในความรับผิดชอบสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ส่งผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในที่สุด

5. ด้านความก้าวหน้าในงาน

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร รวมถึงได้รับโอกาสในการเพิ่มความรู้เพื่อโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

วารุณี พงษ์ศรี (2561, หน้า 5) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรได้รับสิ่งตอบแทนที่ดีจากผลของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน การได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น การได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

ด้านต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ถือเป็นสิ่งจูงใจที่ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามที่หลักเกณฑ์กำหนด การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น อย่างเป็นธรรม การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ สิ่งเหล่านี้ถือเป็นแรงจูงใจให้เกิดการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพเพื่อความเติบโตในสายงาน และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) ได้ศึกษาทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจโดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองเป็นหลัก ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดก่อน จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ โดยมาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับขั้น คือ ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย และมั่นคง ขั้นที่ 3 ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ขั้นที่ 4 ความต้องการการยกย่อง และขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (เกียรติพจน์ อุดมธนะธีระ, ออนไลน์)

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮร์เบิร์ต (Herzberg's Two-Factor Theory)

Herzberg, Barnard and Synderman (1959, pp. 113-119 อ้างถึงใน พิชญญา แก้วไกรสร, 2560: 13-14) ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจที่สำคัญชื่อ ทฤษฎี 2 ปัจจัย มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) ความสำเร็จของงาน 2) การยอมรับนับถือ 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ 4) ความรับผิดชอบ 5) ลักษณะของงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) เป็นปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลให้มิอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์การแล้วจะเกิดการไม่ชอบงานขึ้น ประกอบด้วย 5 ประการ คือ 1) นโยบายและการบริหาร 2) การปกครองบังคับบัญชา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านนโยบายและการบริหาร

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ความชัดเจนของนโยบาย สามารถนำไปปฏิบัติได้ นำพาองค์กรมุ่งไปสู่ความสำเร็จ

วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 6) กล่าวว่า นโยบายและการบริหาร หมายถึง นโยบายในการบริหารที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร ความชัดเจนของนโยบาย การนำไปปฏิบัติได้ รวมถึงนโยบายที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้ การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผน แผนงานของหน่วยงานไม่ซ้ำซ้อนกัน รวมทั้งมีกฎเกณฑ์และระเบียบที่ชัดเจน

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร หมายถึง การที่องค์กรได้มีการกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน สามารถนำไปปฏิบัติ

ได้จริง มีโครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาที่เหมาะสม การสั่งการและมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชามีความชัดเจน รวมถึงการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางหรือวางแผนการปฏิบัติงาน

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือ และแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561, หน้า 9) กล่าวว่าไว้ว่า ความสัมพันธ์ของบุคลากร หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากร ที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานการดำรงชีวิตร่วมกันอย่างราบรื่น หรือทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพและทุกฝ่ายต่างก็มีความพึงพอใจ มีความเป็นมิตรมีความรักเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน สามารถเป็นที่พึ่งพาอาศัยให้แก่กันได้

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น มีความเข้าใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความสามัคคี ให้ความช่วยเหลือแก้ไขปัญหาาร่วมกัน และแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์ มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีภายในหน่วยงานอยู่เสมอ

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ห้องทำงาน ความสะอาดสบายในการทำงาน เครื่องมือในการทำงานและระบบความปลอดภัยในสถานที่ปฏิบัติงาน

วรวงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ได้แก่ บรรยากาศในการทำงาน ห้องทำงาน ความสะอาดสบายในการทำงาน ความมั่นคงขององค์กร ความยั่งยืนในการทำงาน เครื่องมือและอุปกรณ์มีความเหมาะสม อนุภูมิมีความเหมาะสม

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรได้จัดให้มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการปฏิบัติงาน เช่น สถานที่ทำงาน ห้องทำงาน ที่เอื้ออำนวยต่อความสะดวกสบาย คล่องตัว และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้งานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและความต้องการของบุคลากร

4. ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

กิตติกานต์ นิลรัตน์ (2563, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงิน ค่าตอบแทน การเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่าง ๆ โบนัสประจำปี เป็นที่พอใจของบุคลากร

วรวงศ์ แสงกล้าหาญ (2562, หน้า 6) กล่าวว่าไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง สิ่งตอบแทนการปฏิบัติงานในรูปของเงิน ค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง จนเป็นที่พอใจและมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง การที่องค์กรมีการจ่ายเงินเดือนให้แก่บุคลากรอย่างเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้ยังรวมถึงสวัสดิการ

อื่น ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วงพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่น่าสนใจ ด้านความก้าวหน้า และด้านการเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก และปัจจัยค่าจูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านเงินเดือน ด้านสภาพการทำงานและความมั่นคง และด้านผลประโยชน์ตอบแทน ส่วนด้านนโยบายและการบริหารที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ต่อเดือน ในรายด้านที่แตกต่างกันมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ 2564 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จาก 21 สำนัก 2 สถาบัน 2 กอง และ 5 ศูนย์ ในส่วนกลาง รวมจำนวน 28 หน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,253 คน

กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 304 คน โดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 25 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยองค์กร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีจำนวนข้อคำถาม

ทั้งหมด 20 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

ช่วงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ 4.21-5.00 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด, 3.41-4.20 = เห็นด้วยระดับมาก, 2.61-3.40 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, 1.81-2.60 = เห็นด้วยระดับน้อย, 1.00-1.80 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยองค์กร ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 5 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 ปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ และอายุงาน/ประสบการณ์ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นและป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ ลุล่วงไปได้ด้วยดี ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจจากผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยกย่องชมเชยรวมถึงส่งกำลังใจที่ดีให้แก่กัน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจเมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ก่อให้เกิดพลังในทางบวกในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐดนัย ไทยถาวร (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามขอบเขตของตำแหน่งงาน และบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถนำความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ พิชญญา แก้วไกรสร (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความรับผิดชอบ พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีความ

รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ตั้งใจ และมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง และมีความยินดีที่จะปฏิบัติงานอื่นนอกจากงานประจำตามตำแหน่งงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์พิไล ปิเงิน (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ มีระดับแรงจูงใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม มีโอกาสเติบโตในสายงานที่เทียบตำแหน่งอื่น รวมถึงได้รับโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาความรู้และสมรรถนะในตำแหน่งงาน อีกทั้งยังได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา ส่งผลให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน/ประสบการณ์ และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในงานตามตำแหน่งงานไม่ว่าจะเพศใด ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กัตติกา อร่ามโชติ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส พบว่า ทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส ที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.3 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการศึกษาเพราะเห็นว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายงาน และการศึกษายังเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ส่งผลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี พงษ์ศรี (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ

ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.4 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบหรือความก้าวหน้าในงานที่ต่างกัน เช่น ตำแหน่งงานที่เป็นสายงานหลักขององค์กรอาจมีความสำเร็จในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และมีความสำเร็จก้าวหน้ามากกว่าตำแหน่งงานอื่นที่เป็นสายงานสนับสนุน ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี พงษ์ศรี (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

2.5 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุงาน/ประสบการณ์ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุงาน/ประสบการณ์ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรทุกช่วงอายุมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย ตลอดจนส่งผลต่อความก้าวหน้าในงานในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับ วรพงศ์ แสงกล้าหาญ (2562) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช. พบว่า ข้าราชการที่มีอายุงานต่างกัน โดยรวมมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.6 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความรับผิดชอบต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง จะสอดคล้องกับอายุงาน/ประสบการณ์ที่มีมากกว่า จึงมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ ทำให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมถึงความรับผิดชอบต่อหน้าที่ จึงได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อมีรายได้สูงขึ้นจะมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ วารุณี พงษ์ศรี (2561) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร ด้านนโยบายและการบริหาร ในระดับมาก ในเรื่องของภารกิจที่มีการกำหนดแนวทางหรือวิธีปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสบอบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของบริษัท มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ในระดับมาก ในเรื่องของความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ของบุคคล มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

3.3 ปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในระดับมาก ในเรื่องของการทำงานที่องค์กรมีการจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้งานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ นพคุณ พลับจ้อย (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

3.4 ปัจจัยองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยองค์กร ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในระดับมาก ในเรื่องของการทำงานที่ได้รับสวัสดิการด้านต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ อิทธิ หมอกบุญเรือง (2558) ที่ศึกษาการบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยพาร์อีสเตอร์น จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยด้านรายได้ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านอายุของบุคลากรแต่ละช่วงวัย ที่อาจมีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป จึงต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละช่วงวัย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างบุคลากรต่างวัยให้ทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา องค์กรควรเพิ่มโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคลากร โดยการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในสายงาน และนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาตนเองและองค์กร ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน องค์กรควรเปิดโอกาสบุคลากรได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานหรือสามารถสอบเปลี่ยนสายงานตามความสามารถและความถนัดของบุคคล หรือเพิ่มความก้าวหน้าในงานของสายงานสนับสนุน และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน องค์กรควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน เนื่องจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ตระหนักและให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมถึงการได้รับ

การยอมรับนับถือ จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร ดังนั้นองค์กรควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน เช่น พิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน ค่าครองชีพ หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับผู้มีรายได้ต่อเดือนน้อย หรือมอบหมายงานให้มีปริมาณที่สอดคล้องกับผลตอบแทนที่ได้รับ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยองค์กร

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยองค์กรทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดนโยบายการบริหารราชการที่มีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติที่ชัดเจน สามารถปฏิบัติงานได้จริง เปิดโอกาสให้บุคลากรในทุกตำแหน่งงานได้มีส่วนร่วมในการเสนอแนะนโยบาย แนวทางการปฏิบัติงาน หรือมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกตำแหน่งงาน สร้างสรรค์กิจกรรมที่ทำร่วมกันทั้งผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากขึ้น ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบาย ปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีเครื่องมือเครื่องใช้และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการใช้งานอย่างเพียงพอครบถ้วน สอดคล้องกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากร รวมทั้งให้ความสำคัญกับเงินเดือนและสวัสดิการ เนื่องจากบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ปฏิบัติราชการในกรุงเทพมหานครซึ่งมีค่าครองชีพสูง ฉะนั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจึงจำเป็นต้องมีความเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้องค์การอาจพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย และอื่น ๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เช่น ปัจจัยด้านสังคม ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ควรศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อเจาะลึกถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นข้อมูลเชิงลึกให้องค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

- กัตติกา อร่ามโชติ. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของทหารพราน กรมทหารพรานที่ 48 จังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- กิตติกันต์ นิลรัตน์. (2563). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอ็นไอ (ประเทศไทย จำกัด)*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- เกียรติพงษ์ อุดมธนะธีระ. (2561). *ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์*. ค้นเมื่อ 15 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.iok2u.com/index.php/article/111-marketing/263-maslow-s-hierarchy-of-need-maslow>.

- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุตรดิตถ์.
- ณัฐดนัย ไทยถาวร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนระดับประถมศึกษา จังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ไทย เทรนนิ่ง โซน. Thai Training Zone. (2564). สร้างแรงจูงใจบุคลากรและนำทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร. สถาบันฝึกอบรมโมติวา. ค้นเมื่อ 4 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://thaitrainingzone.com/training/detail/สร้างแรงจูงใจบุคลากรและนำทีมเพื่อความสำเร็จขององค์กร_1270.html.
- นพคุณ พลัสชัย. (2559). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบัญชีในบริษัทสอบบัญชี ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. รายงานการค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประสาร ไตรรัตน์วรกุล. (2563). รัฐและระบบราชการไทยกับความท้าทายข้างหน้าของประเทศ. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก http://tdri.or.th/wp-content/uploads/2020/10/ดร_ประสาร_รัฐและระบบราชการไทยกับความท้าทายข้างหน้าของประเทศ.pdf.
- พิชญภา แก้วไกรสร. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานที่ดินจังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- พิมพ์พิไล ปิเงิน. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรพัฒนาเอกชน อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย. การศึกษาอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- วรพงศ์ แสงกล้าหาญ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ช.. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- วารุณี พงษ์ศรี. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันพระปกเกล้า. การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <http://thachangnyk.go.th/UserFiles/File/041158/E2-PRNM.pdf>.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. แผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/articles/id/7341/cid/5748>
- สำนักงานศาลยุติธรรม. แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564. ค้นเมื่อ 1 กุมภาพันธ์ 2564, จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/5>.
- อิทธิ หมอกบุญเรือง. (2558). การบริหารจัดการแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยฟาร์อีสเทอร์น จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.