

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
THE MOTIVATION FOR THE PERFORMANCE OF OFFICE OF PROPERTY
MANAGEMENT PERSONNEL AT THE COURT OF JUSTICE

สุนารี คำมินทร์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Sunaree Kammin

Email : 6314154011@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม และ (2) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรทั้งหมดของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 108 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน; สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this study were (1) to study the motivation for the performance of office of property management personnel at the Court of Justice and (2) to study the motivation for the performance of office of property management personnel at the Court of Justice classified by personal factors by non-experimental design research. The sample group used in this research are office of property management personnel at the Court of Justice was 108 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.

The results of hypothesis testing showed that office of property management personnel at the Court of Justice with different gender, age, education, job position working years and monthly income causing the overall work motivation is not different.

Keywords: motivation; office of property management personnel; Court of Justice

บทนำ

บริบทและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวของนานาประเทศ ประเทศไทยก็ได้รับอิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงเหล่านั้น ภาครัฐจึงจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกมิติ (การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, ออนไลน์) การพัฒนาและปฏิรูปการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นหนึ่งในประเด็นการดำเนินการปฏิรูปประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) และแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) กำหนดให้ต้องมีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐ รวมทั้งพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มุ่งเน้นให้กำลังคนภาครัฐมีสมรรถนะสูง มีความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่ทันสมัย ปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ และยึดมั่นในคุณธรรม รวมถึงพัฒนาภาวะผู้นำ ในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูง มีความรับผิดชอบ ความเป็นมืออาชีพ โดยที่การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรภาครัฐสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกผันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเปลี่ยนกระบวนทัศน์ของการพัฒนาที่ต้องเน้นให้บุคลากรภาครัฐเรียนรู้และพัฒนาตนเอง พร้อมปรับให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเร่งการเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ออนไลน์)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ สำนักงานศาลยุติธรรมให้ความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดมา โดยแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ได้กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางการบริหารและพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน การวางแผนและจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอ การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคลากรทุกประเภท การจัดสวัสดิการในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

(แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 สำนักงานศาลยุติธรรม) ภารกิจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นภารกิจหนึ่งในระบบงานส่งเสริมงานตุลาการเพื่อสนับสนุนการอำนวยความยุติธรรมให้การพิจารณาพิพากษาคดีซึ่งเป็นภารกิจหลักของศาลยุติธรรมดำเนินไปด้วยความถูกต้อง มีประสิทธิภาพ สำเร็จตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้น การกำหนดแนวทางหรือทิศทางการบริหารงานบุคคลภายในสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อสนับสนุนภารกิจหลักของศาลยุติธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีส่วนสนับสนุนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์ขององค์กร เพื่อให้ภารกิจด้านการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมพัฒนาไปอย่างต่อเนื่องในทิศทางที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 และนโยบายประธานศาลฎีกา จึงกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 โดยครอบคลุมภารกิจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลทุกด้าน ได้แก่ การปรับปรุงแก้ไขกฎระเบียบด้านงานบุคคลให้ปรับเปลี่ยนตามบริบทแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป การวิเคราะห์และกำหนดกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจ การปรับปรุงทางก้าวหน้าในสายอาชีพ การเสริมสร้างวินัยและจริยธรรมให้แก่บุคลากร การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน การติดตามประเมินผลการดำเนินงานพร้อมแนวทางการปรับปรุงพัฒนา รวมถึงการพัฒนาระบบงานบุคคลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลให้แก่บุคลากร โดยมุ่งหวังที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนให้งานส่งเสริมงานตุลาการของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรมบรรลุเป้าประสงค์ขององค์กรตามที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม) จากแนวทางดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรซึ่งแรงจูงใจมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องเสริมสร้างให้แก่บุคลากรเพื่อเป็นแรงผลักดันหรือกระตุ้นให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม” เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ในด้านต่าง ๆ และเพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 108 คน
2. ดัชนีเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม และผู้บริหารสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

2. เพื่อให้ทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

จินตนา เตรียมฐานะ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในงาน หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นที่พึงพอใจของผู้บังคับบัญชา มีความรู้ความสามารถ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ และความพอใจในผลการปฏิบัติงาน

ภัตตราพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสามารถทำงานหรือแก้ปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ และรู้วิธีการป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ก่อให้เกิดความรู้สึกรับพึงพอใจในผลสำเร็จของงาน

2. ด้านการยอมรับนับถือ

จินตนา เตรียมฐานะ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในหน่วยงาน รวมทั้งการยกย่องชมเชยแสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใด ที่แสดงให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในรูปของการได้รับความไว้วางใจ เสนอความคิดเห็น หรือชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนสำเร็จหรือสร้างผลงานสร้างชื่อเสียงให้แก่องค์กร

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านการยอมรับนับถือ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับการยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับความเชื่อถือ และความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน จากทั้งเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ทำให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

วชิระ กันภัย (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะของการปฏิบัติงานตรงต่อตำแหน่งและความถนัดของพนักงาน มีความสำคัญ ขั้นตอนการทำงาน การแก้ไขปัญหา การมีอิสระในการตัดสินใจ และปริมาณที่เหมาะสม

จินตนา เตรียมฐานะ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบและปฏิบัติตรงกับความรู้อุบัติความสามารถ เป็นงานที่ทำทหายให้อยากทำงานที่น่าสนใจและถนัด ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและเป็นแรงจูงใจให้ปฏิบัติงานนั้นอย่างตั้งใจ

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง การที่บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ตรงตามความรู้ความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน รวมถึงมีอิสระในการปฏิบัติงาน อันอาจส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และทำให้งานประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านความก้าวหน้าในงาน

วชิระ แยมชู (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า หมายถึง บุคลากรมีความก้าวหน้ามีการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน ผลงาน ความรู้ความสามารถ และมีการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร พัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ภัตราพร ชนะการณ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน หมายถึง การมีโอกาสได้เลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การทำงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาข้อมูลข้างวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่บุคลากรสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือนเพิ่มขึ้น รวมถึงได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และทักษะด้านต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและสวัสดิการ หมายถึง เงินค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อายุการทำงาน และผลงานที่ทำ สามารถดำรงชีพได้อย่างเหมาะสมต่อการดำรงชีวิตเป็นรายเดือน ตลอดจนสวัสดิการ ในด้านค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาบุตร/ค่าช่วยเหลือบุตร/เงินทดแทนและเงินทุนเลี้ยงชีพ และเงินรางวัลค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ซึ่งมีการพิจารณาเป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์

วัชระ แยมชู (2563) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ค่าตอบแทนที่บุคลากรมีความรู้สึกยอมรับและพอใจในผลตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่องค์กรให้แก่พนักงาน รวมถึงการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

จากการศึกษาข้อมูลงานวิจัยต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง ผลตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าครองชีพ ค่าตอบแทน เงินรางวัลประจำปี และสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมและเพียงพอแก่การดำรงชีพ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom' expectancy theory)

ณัฐนันท์ ช่างพลี (2563, หน้า 32-33) กล่าวว่า ทฤษฎีความคาดหวังถูกนำเสนอโดยวรูม Vroom (1964) เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงาน โดย Vroom มีความเห็นว่า การที่จะจูงใจให้พนักงานทำงานเพิ่มขึ้นนั้น จะต้องเข้าใจกระบวนการทางความคิดและการรับรู้ของบุคลากรก่อน Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานที่เรียกว่า VIE theory ซึ่งอธิบายกระบวนการจูงใจของมนุษย์ในการทำงาน คือ

V = Valance หมายถึง คุณค่าหรือความสำคัญของรางวัลที่บุคคลให้กับรางวัลนั้น

I = Instrumentality หมายถึง การรับรู้ในความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ที่ได้ (เชื่อมโยงรางวัลกับผลงาน)

E = Expectancy คือ ความคาดหวังถึงความเป็นไปได้ของการได้มาซึ่งผลลัพธ์หรือรางวัลที่ต้องการเมื่อแสดงพฤติกรรมบางอย่าง

ความคาดหวังจึงเป็นความรู้สึกของบุคคลถึงพฤติกรรมหรือตำแหน่งที่เหมาะสมของตนเอง หรืออาจเป็นความรู้สึกถึงความเหมาะสมในบทบาทของผู้อื่น หรืออีกนัยหนึ่งความคาดหวังของบุคคลเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อตนเองอย่างหนึ่งว่าตนเองควรจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรในสถานการณ์ต่าง ๆ หรือต่องานที่อยู่ในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างไร เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่เป็นที่น่าพอใจแก่ตนเอง

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland(McClelland's AAP needs theory)

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีความต้องการของ McClelland นำเสนอทฤษฎี AAP ว่ามนุษย์มีความต้องการที่สำคัญ 3 ประการ คือ

1. ความต้องการความสำเร็จ (Achievement needs) มนุษย์มีความต้องการความสำเร็จจึงกำหนดเป้าหมายในการทำงาน มีการวางแผน สร้างวิสัยทัศน์ ใช้ยุทธศาสตร์ในการทำงานหรือมีอิทธิบาท 4 ในการทำงาน คือ มีฉันทะ (รักในงาน) มีจิต (สนใจในงาน) มีวิริยะ (ความเพียรพยายาม) และวิมังสา (เพื่อบรรลุความสำเร็จในงาน)

2. ความต้องการความผูกพัน (Needs for affiliation) มนุษย์เป็นสัตว์สังคม จึงต้องการรู้จักและมีความผูกพันกับเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักความเข้าใจ ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูล และเอื้ออาทรต่อกัน

3. ความต้องการอำนาจบารมี (Needs for power) มนุษย์ชอบอยู่เป็นหมู่ เป็นพวก เป็นคณะ จึงต้องการอำนาจบารมี และมีอิทธิพลเหนือเพื่อนมนุษย์

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง และเปรียบเทียบแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง ไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง แตกต่างกัน

พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไฮเวย์ จำกัด มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนิเทศงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พนักงานเพศชาย มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มากกว่าพนักงานที่เป็นเพศหญิง พนักงานที่มีอายุ 46-55 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับอายุอื่น พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ พนักงานที่มีสถานภาพสมรส มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีสถานภาพอื่น ๆ พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอื่น ๆ และพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่าพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอื่น ๆ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) และเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรทั้งหมดของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วยบุคลากร 5 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล รวมทั้งสิ้น 108 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 25 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะการให้ความคิดเห็น 5 ระดับ โดยกำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร เพื่อให้หน่วยงานกำหนดนโยบาย เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีข้อคำถามจำนวน 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

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากร คือ บุคลากรทั้งหมดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 108 คน และหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 108 ชุด จึงดำเนินการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

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

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 5 ด้าน

คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

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

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นข้าราชการ มีอายุงานน้อยกว่า 5 ปี และมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท

การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ

ตาราง 1

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวม

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.33	0.564	มากที่สุด
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.99	0.729	มาก
3. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.16	0.818	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.91	0.942	มาก
5. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ	3.71	0.926	มาก
รวม	4.02	0.698	มาก

จากตาราง 1 พบว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรมให้ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16, 3.99, 3.91 และ 3.71 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 2

ตารางผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน			
	t-test	F-test	Sig.	แปลความ
เพศ	-1.488		0.140	ไม่แตกต่าง
อายุ		1.913	0.132	ไม่แตกต่าง
ระดับการศึกษา		1.183	0.310	ไม่แตกต่าง
ตำแหน่งงาน		2.321	0.062	ไม่แตกต่าง
อายุงาน		1.513	0.225	ไม่แตกต่าง
รายได้ต่อเดือน		1.697	0.188	ไม่แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 พบว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน พบว่าบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากรฯ สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ สามารถวางแผนปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมถึงสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและรู้วิธีการป้องกันปัญหาหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในผลสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ จินตนา เตรียมฐานะ (2559)

ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

1.2 ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรได้รับความไว้วางใจ ได้รับความเชื่อถือ มีการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เมื่อได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กมลวรรณ ปานประดิษฐ์ (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ พบว่าบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบตามตำแหน่งงานที่กำหนด ปฏิบัติงานตรงกับความรู้อุทิศความสามารถ และมีอิสระในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ ณัฐธรา เชื้อนวัง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วชิระ กันภัย (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่าบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรได้รับการพิจารณาเงินเดือนอย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้เลื่อนตำแหน่ง รวมถึงได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเทียบเท่ากับหน่วยงานอื่น ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรินทร์ กลายสุวรรณ (2560) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ณัฐธรา เชื้อนวัง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวาย ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ เพียงพอแก่การดำรงชีพ ได้รับเงินรางวัลประจำปี รวมถึงมีสิทธิเข้าถึงการบริการ

ด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ส่งผลให้มีความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภัตราพร ชนะการณ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วัชระ แยมชู (2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่การงาน สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ จึงได้รับความไว้วางใจ จากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ก่อให้เกิดแรงผลักดันที่ดีในการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็น เพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับ ฐานะรัตน์ จินรัตน์ (2561) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน เอกชน ระดับประถมศึกษา ในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากบุคลากรทุกช่วงอายุได้รับความเชื่อถือ การยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา จากการปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจ รู้สึก มีคุณค่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข ที่มีอายุต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

2.3 บุคลากรสำนักบริหารทรัพยากร สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากบุคลากรได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการอบรมพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และเท่าเทียมกัน ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ วัชระ แยมชู

(2563) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.4 บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากการที่บุคลากรได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตามตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม ตรงกับความรู้ความสามารถ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากไม่ว่าบุคลากรจะมีอายุงานมากหรือน้อยต่างสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการวางแผนการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย จนได้รับการยอมรับนับถือจากคนรอบข้าง ก่อให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ ญัฐธธา เชื้ออนวัง (2562) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเงินเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา พบว่า ข้าราชการและพนักงานที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.6 บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อาจมีผลมาจากบุคลากรได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอแก่การดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับ พัชรพรรณ ทาศรี (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข พบว่า พนักงานเทศบาลเมืองแสนสุขที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการวิจัย ดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือน จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้น องค์กรจึงไม่จำเป็นต้อง

ต้องคำนึงถึงการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรต่างกัน โดยสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เท่าเทียมกันทุกคน ทุกสถาน เพื่อให้อุบัติการเกิดความภาคภูมิใจ และรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียมกัน รู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญต่อหน่วยงาน ซึ่งจะสามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาข้อมูลประชากรของสำนักงานศาลยุติธรรมในระดับภูมิภาค และเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นข้อมูลในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร
2. ศึกษาตัวแปรอิสระด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม ที่อาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม เช่น ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นต้น เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ศึกษาเชิงคุณภาพเพื่อให้ทราบถึงวิธีการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อันเป็นข้อมูลเชิงลึก เพื่อให้องค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
4. นำสถิติอื่นที่นอกเหนือจากที่ใช้วิเคราะห์ผลในวิจัยนี้มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อให้ได้ผลการวิเคราะห์ที่มีความหลากหลาย เกิดความน่าสนใจ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้าง องค์การคลังสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จินตนา เจริญฐานะ. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐานะรัตน์ จินรัตน์. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน ระดับประถมศึกษาในสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ณัฐธิดา เชื้อนวัง. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มเจนเนอเรชันวายในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
- ณัฐนันท์ ช่างพลี. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม. การศึกษาอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรพรรณ ทาศรี. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองแสนสุข. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- พัชรินทร์ กลายสุวรรณ. (2560). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไฮเวย์ จำกัด*. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรพร ชนะการณ. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- วชิระ กันภัย. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. ปริญญาโท การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัชระ แยมชู. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์ การเกษตร สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. *แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341/iid/325876>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2563 - 2565*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.ocsc.go.th/civilservice>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2566). *การบริหารงานภาครัฐแบบมีส่วนร่วม*. สืบค้นเมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://www.opdc.go.th/content/Mjc4Nw>.
- สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. *แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/12363/iid/264689>.