

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักงานศาลยุติธรรม

WORK MOTIVATION AFFECTING ORGANIZATIONAL COMMITMENT OF PERSONNEL IN THE OFFICE OF THE JUDICIARY

ศุภาวดี แก้วสุข

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supawadee Kaewsuk

Email: 6514154091@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4 แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และยิ่งพบอีกว่าปัจจัยที่

ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สามารถร่วมกันทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ได้ร้อยละ 67.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน , ความผูกพันต่อองค์กร , สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of research study were: 1) to study the work motivation that affects organizational commitment among personnel in the Office of the Judiciary tice. 2) to study the relationship between work motivation and organizational commitment among personnel in the Office of the Judiciary. The sample population in this study consisted of 310 personnel from the Office of the Judiciary. Data was collected using a questionnaire. Statistical processing, including Frequency Distribution, Percentage, Mean and Standard Deviation. The results of hypothesis testing used Pearson product-moment correlation coefficient and Multiple regression analysis.

The research results can be found out that most respondents were female, 245 people amounts to 79.0%, 36 -45 years of age, 155 people amounts to 50.0%, Single, 191 people amounts to 61.6%, graduated with bachelor's degree, 222 people amounts to 71.6%, Court of Justice civil servant, 275 people amounts to 88.7%, 11 years or more of experience, 92 people amounts to 29.7%, and average monthly incomes 15,001 – 30,000 Baht, 172 people amounts to 55.4%. The work motivation affecting organizational commitment of personnel in the Office of the Judiciary found that the overall was highest level. Commitment to the organization found that the overall was highest level.

Hypothesis testing revealed that all dimensions of work motivation are significantly and positively correlated with organizational commitment of personnel in the Office of the Judiciary with the statistical significance at the level of 0.01. Furthermore, it was found that among the factors affecting organizational commitment of personnel in the Office of the Judiciary, achievement was the most significant. Next ranking were interpersonal relationships, recognition, responsibility, salary and benefits. Least factor influencing was advancement. The work motivation can predict organizational commitment of personnel in the Office of the Judiciary, about 67.7 percent with the statistical significance at the level of 0.05.

Keyword: Work Motivation, Organizational Commitment, The Office of the Judiciary

บทนำ

องค์กรเป็นระบบทางสังคมที่เกิดจากการรวมตัวของมนุษย์ที่มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรประกอบด้วย โครงสร้าง เป้าหมาย การบริหารจัดการสารสนเทศและบุคคล โดยในทรัพยากรเหล่านี้ บุคคลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ากว่าทรัพยากรอื่นใด เนื่องจากการดำเนินงานขององค์กรนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในส่วนงานต่าง ๆ เข้ามาช่วยกันปฏิบัติงาน

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติ ให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานทางวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ

ปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมกำลังประสบปัญหาด้านบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานด้านธุรการศาลยุติธรรมมีการแสดงความจำนงยื่นคำร้องขอย้ายไปรับราชการยังสำนักงานศาลยุติธรรมแห่งอื่น หรือเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนอายุราชการในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ซึ่งการขาดแคลนอัตรากำลังผู้มีความเชี่ยวชาญในเวลาอันไม่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจสำคัญของสำนักงานศาลยุติธรรมอันจะส่งผลต่อเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์กร โดยภาพรวมจึงถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่สำนักงานศาลยุติธรรมจะต้องรักษาอัตรากำลังให้คงอยู่กับองค์กรนานที่สุดเพื่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรที่วางไว้

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับจะเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารเพื่อสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคนและวิธีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีความสมดุลในการทำงาน ปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนาระบบการบริหารงานภายในสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพรวมทั้งเป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจอยู่กับองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ความสำเร็จของงานส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
2. ความรับผิดชอบส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
4. การยอมรับนับถือส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม
6. เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
2. แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร

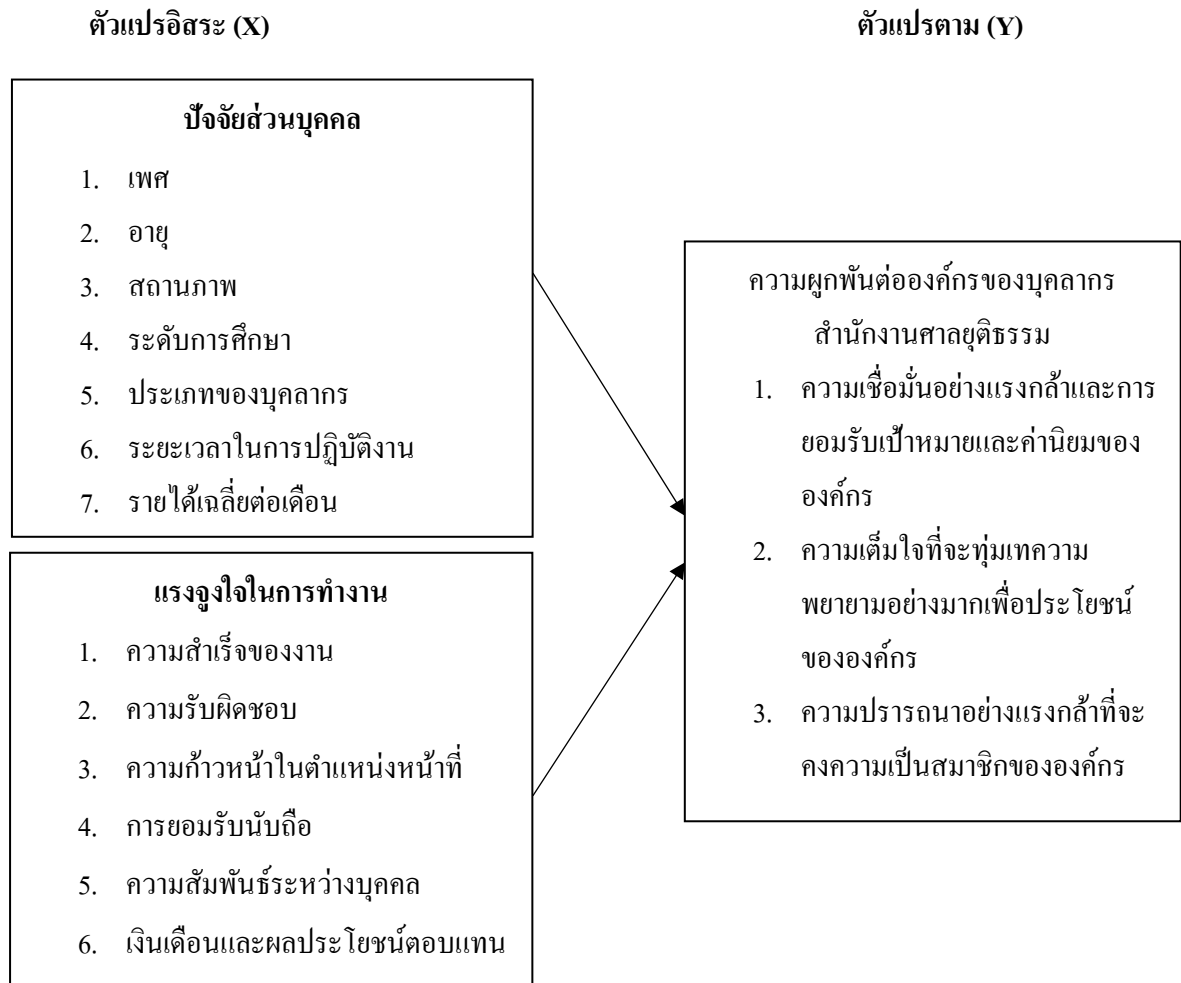
ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 1,297 คน (ที่มา : ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงานศาลยุติธรรม, 30 เมษายน 2567, เว็บไซต์) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรกำหนดขนาดตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดตัวอย่าง 306 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 310 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือน เมษายน ถึง มิถุนายน พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการกำหนดกลยุทธ์เพื่อวางแผนกำลังคน และวิธีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพเพื่อปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุขและมีความสมดุลในการทำงาน

2. ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้านการปรับปรุงแรงจูงใจในการทำงานเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม

3. ผลการวิจัยในครั้งนี้สามารถเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา แก้ไข ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานภายในสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่เหมาะสมซึ่งเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเป็นสิ่งจูงใจที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรและเต็มใจอยู่กับองค์กรต่อไป

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานเป็นความรู้สึกที่มีต่อการทำงานในเชิงบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน (สุภาพร เฟ่งพิศ 2557, หน้า 13) สำหรับการบริหารบุคลากรต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยอาศัยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Two-Factor Theory) Frederick Herzberg และคณะ ซึ่งประกอบด้วย 1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจ อันจะทำให้พนักงานใช้ความพยายามเพื่อให้ผลงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน (Achievement) ลักษณะของงาน (Work Itself) การได้รับการยอมรับ (Recognition) ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) และ 2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่เป็นข้อกำหนดให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition) ความมั่นคงในงาน (Job Security) และเทคนิคการควบคุมดูแล (Technical Supervision) (Herzberg 1959, p.113-115, อ้างถึงใน วรรณภา อวารณ์, 2557, หน้า 17-20)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร คือ ความจงรักภักดีที่พนักงานมีต่อองค์กร (Herscovith and Meryer 2002, p. 98 –99, อ้างถึงใน ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์, 2562, หน้า 58) โดยความผูกพันต่อองค์กรมีความหมายใน 3 ลักษณะ คือ 1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร 3. ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพขององค์กร (Steers and Porter 1977, pp. 46-75, อ้างถึงใน ปฏิมากร ทิพลีศ, 2564, หน้า 18)

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรม

20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมได้แยกเป็นอิสระจากกระทรวงยุติธรรม โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคลเป็นหน่วยธุรการ และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ งานทางวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

วรเชษฐ์ เวชมงคลกร (2557) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว ได้ร้อยละ 65.9 ($R^2 = 0.659$)

ไพรัตน์ แจ่มถิ่นป่า (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ปาริฉัตร สุรเดช และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค่าจูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทนและสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

กมลธัญญ์ กิมสุก (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ

กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

สุวดี ศรีทองจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่ง ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมากและระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันมาก

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 1,297 คน (ที่มา : ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงานศาลยุติธรรม, 30 เมษายน 2567, เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรของ Taro Yamane (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 306 คน โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อให้ได้ข้อมูลมากขึ้นและสะดวกในการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 310 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปแจกให้กับบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 310 คน ผ่าน Google Forms ซึ่งเมื่อเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมดที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว และตรวจสอบความสมบูรณ์ รวมถึงความถูกต้องเพื่อนำมาประมวลผลคำตอบ โดยผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก Google Forms ผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถามเพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 310 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 79.0 มีอายุ 36 – 45 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 61.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 71.6 เป็นบุคลากรประเภทข้าราชการศาลยุติธรรม จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 88.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 55.4

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

อภิปรายผล

จากการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ความสำเร็จของงาน พบว่า ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ท่านมีความภูมิใจและพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ท่านทำ ท่านสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้ตามที่กำหนดไว้ในแผนงาน ท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนด และท่านปฏิบัติงานเพราะมองเห็นความสำเร็จในสายงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร สุรเดช และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค่าจูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความรับผิดชอบ พบว่า ท่านมีความรับผิดชอบโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด ท่านมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานโดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ท่านอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญ ส่วนข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบมีความเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า ท่านสามารถติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ท่านสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ท่านจะได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความใกล้ชิด สนับสนุนกันอย่างมาก ในองค์กรของ

ท่านเพื่อนร่วมงานมีความเคารพนับถือให้เกียรติซึ่งกันและกัน และองค์กรของท่านเน้นการทำงานเป็นทีม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานนอกเหนือเวลางานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริฉัตร สุระเดช และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด (2560) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) ปัจจัยจูงใจ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยค้ำจุน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การยอมรับนับถือ พบว่า ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย ท่านได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญและเร่งด่วนอยู่เสมอ และความคิดเห็นของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมักได้รับคำยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และงานที่ท่านได้รับมอบหมายทำให้ท่านมีโอกาสเป็นผู้ที่มีความสำคัญในสายตาของผู้อื่น / ผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัตน์ แจ่มถื่นป่า (2557) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านการบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า การปฏิบัติงานของท่านทำให้มีประสบการณ์และความชำนาญเพิ่มขึ้น องค์กรของท่านสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน องค์กรของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ และองค์กรของท่านมีการเตรียมแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ท่านได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถเพื่อเพิ่มโอกาสในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง และท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นจากผลงานที่ท่านได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กรณ์ชนัญญ์ กิมสุข (2563) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน (Work from home) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบทำที่บ้าน มีทั้งปัจจัยในกลุ่มแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุน โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงสุดคือ ความก้าวหน้าในงานและโอกาสในการพัฒนา รองลงมาคือ ปัจจัยคุณภาพชีวิต ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทนรวม ปัจจัยการเป็นที่ยอมรับและให้อำนาจ และปัจจัยความเป็นผู้นำของผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน พบว่า เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นสิ่งจูงใจให้ท่านทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และท่านสามารถเข้าถึงและมีสิทธิในการรับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สวัสดิการต่าง ๆ ที่

ท่านได้รับมีความเหมาะสม เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งงานที่ท่านทำ หลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือน ผลตอบแทนขององค์กรในด้านต่าง ๆ มีความเหมาะสม โบนัส หรือค่าตอบแทนพิเศษมีความเหมาะสมกับปริมาณงานและตำแหน่งที่ท่านทำ และเงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวดี ศรีทองจันทร์ (2564) ได้ทำการศึกษา ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คือ ปัจจัยด้านประเภทตำแหน่ง ระดับความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการอยู่ในระดับมาก และระดับความผูกพันต่อองค์กรมีความผูกพันมาก

2. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าและการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ (2564) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช มีความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านแรก ได้แก่ ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามที่จะปฏิบัติงานเพื่อองค์กร รองลงมา ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงความเป็นสมาชิกขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นและยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคือ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การยอมรับนับถือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์ (2562) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของครูในโรงเรียน ด้านปัจจัยจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงจากมากไปน้อย คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านการได้รับการยกย่องนับถือ ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. การทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ด้านความสำเร็จของงานมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และอันดับสุดท้าย คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรเชษฐ์ เวชมงคลกร (2557) ได้ทำการศึกษา ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรโรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวจังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของ

งาน และปัจจัยข้างต้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สามารถร่วมทำนายความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยวได้ร้อยละ 65.9 ($R^2 = 0.659$)

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษา เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงาน ศาลยุติธรรม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความสำเร็จของงาน ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยองค์กรต้องกำหนด KPI ที่กำหนดระยะเวลาการทำงานของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด เช่น รายงานประจำเดือนจัดส่งภายในวันที่ 15 ของเดือนถัดไป เป็นต้น นอกจากนี้ บุคลากรควรปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยองค์กรต้องจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เช่น คู่มือการใช้งานในระบบสารสนเทศ เป็นต้น รวมถึงจัดให้มีบุคลากรอาวุโสเข้ามาเป็นที่ปรึกษาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยบุคลากรควรมีความภูมิใจและพอใจกับผลสำเร็จของงานที่ทำ ซึ่งองค์กรต้องมีการยกย่องชมเชยบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การมอบรางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในงานที่ทำ

2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ ภายในองค์กร โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ซึ่งองค์กรต้องจัดกิจกรรมที่เป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน เช่น กีฬาสีประจำปี สัมมนา เพื่อสร้างคอนเนกชันระหว่างสำนักงาน นอกจากนี้ บุคลากรควรมีความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี โดยผู้บังคับบัญชาต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานในทางที่ดี โดยจัดกิจกรรมภายในเล็ก ๆ เช่น วันขึ้นปีใหม่ หรือการจัดกิจกรรมนอกสถานที่ เพื่อสร้างความสนิมสนมระหว่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทั้งนี้ บุคลากรควรได้รับความช่วยเหลือและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ โดยภายในส่วนงานควรจัดให้มีการพูดคุยกันระหว่างบุคลากรและผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เช่น การจัดประชุมประจำเดือน ที่บุคลากรสามารถพูดคุยเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ รวมถึงการเสนอวิธีแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าได้ได้รับความช่วยเหลือและได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ

3. ด้านการยอมรับนับถือ ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาว่ามีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บังคับบัญชาต้องไว้วางใจและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงศักยภาพความรู้ความสามารถ เช่น การให้บุคลากรเป็นตัวแทนในการสัมมนา การมอบหมายให้บุคลากรเป็นวิทยากร เพื่อให้ความรู้ในด้านงานที่ปฏิบัติ นอกจากนี้ บุคลากรควรได้รับความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยใช้ระบบพี่เลี้ยง หรือการมอบหมายเพื่อนร่วมงานที่มีตำแหน่งสูงกว่าคอยช่วยเหลือ และมีหัวหน้างานเป็นผู้คอยกำกับดูแล เพื่อสะท้อนถึงความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากงานที่บุคลากรรับผิดชอบ โดยองค์กรควรมีการแต่งตั้งบุคลากรซึ่งได้รับการยอมรับนับถือว่ามีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในงานที่รับผิดชอบ เพื่อคอยให้คำปรึกษาในเรื่องงานแก่เพื่อนร่วมงาน

4. ด้านความรับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ คือ บุคลากรควรมีความรับผิดชอบโดยการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด โดยองค์กรกำหนดนโยบาย กฎระเบียบให้ชัดเจนและปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎ ระเบียบ และข้อบังคับ องค์กรควรพิจารณาให้รางวัล หรือสำหรับกรณี ที่บุคลากรประพฤติมิชอบต่อองค์กร ควรพิจารณาดำเนินการลงโทษ เช่น การตัดเงินเดือน ทัณฑ์บน หรืออื่น ๆ ตามความเหมาะสม บุคลากรควรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ซึ่งองค์กรต้องจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับงานภายในขอบเขตงานที่รับผิดชอบ และบุคลากรได้รับทราบเป้าหมายของตนอย่างชัดเจน โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด ทั้งนี้ บุคลากรควรอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยองค์กรสนับสนุนบุคลากรที่มีความทุ่มเทในงาน ด้วยการส่งเสริมและพิจารณาการให้รางวัล เช่น การเพิ่มเงินเดือน หรือเงินโบนัส ที่ทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในความเหน็ดเหนื่อยและอุทิศตนในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่

5. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ข้อเสนอแนะ คือ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนควรเป็นสิ่งจูงใจให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรประเภทตำแหน่งอื่น ๆ และมีแผนการสำรวจต่าง ๆ เช่น การสำรวจเงินเดือน ค่าตอบแทนจากบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น หากผู้ใดอื่นไม่ได้ ควรปรับโครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทนตามความเหมาะสม ในด้านสวัสดิการ บุคลากรควรเข้าถึงและมีสิทธิในการรับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ ขององค์กร โดยองค์กรเพิ่มช่องทางการติดต่อเข้ารับบริการด้านสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น Line หรือ FB อีกทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่บุคลากรได้รับความเหมาะสม ซึ่งองค์กรต้องปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น เพิ่มทุนการศึกษาให้กับบุตรของบุคลากร และเพิ่มจำนวนรถรับ - ส่ง

6. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้อเสนอแนะ คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรควรทำให้มีประสิทธิภาพและความชำนาญเพิ่มขึ้น ซึ่งองค์กรต้องสร้างความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ให้แก่บุคลากร เช่น การจัดให้มีการเทรนนิ่งเฉพาะด้าน การฝึกอบรม สัมมนา รวมทั้งมีนโยบายให้ตัวแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติราชการนอกสถานที่ เพื่อสร้างความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในตำแหน่งงานมากขึ้น นอกจากนี้ องค์กรควรสนับสนุนให้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน โดยองค์กรจัดสรรงบประมาณสำหรับทุนการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศทุก ๆ ปี ทั้งนี้ องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งการสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ของบุคลากรในองค์กร ต้องจัดการอบรมในหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านกฎหมาย ด้านบัญชี ด้านบริหารงานบุคคล ด้านพัสดุ เป็นต้น เพราะในการปฏิบัติงานบุคลากรต้องใช้ความรู้หลายด้านในการปฏิบัติงาน และสามารถสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมมากขึ้น ได้แก่ ประชากรศาลยุติธรรมตามจังหวัดต่าง ๆ เพื่อจะได้เจาะลึกถึงความผูกพันต่อองค์กรของประชากรในพื้นที่ดังกล่าว

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณด้วยแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ซึ่งอาจได้ข้อมูลไม่ครอบคลุม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงคุณภาพในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่น่าสนใจซึ่งควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเป็นรายปัจจัย เช่น ลักษณะของงาน ความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้อาจก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอผู้บริหารระดับสูงต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กรณ์ธัญ กิมศุก. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่มีระบบการทำงานทางไกลแบบ ทำที่บ้าน (Work from home). (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- กัลย์สุดา แก้วสุวรรณ. (2564). ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ.
- ธีรดา ไชยบรรดิษฐ์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูในโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปฏิมากร ทิพลีศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริม ศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริฉัตร สุรเดช และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันกับองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยรังสิต.(การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- ไพรัตน์ แจ่มถิ่นป่า. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท โรงแรม เซ็นทรัลพลาซ่า จำกัด (มหาชน). (ภาคนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัย ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- วเรชษฐ์ เวชมงคลกร. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร โรงพยาบาลบางน้ำเปรี้ยว จังหวัดฉะเชิงเทรา กระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วรรณ อาวรรณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภาระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสำนักงานศาลยุติธรรม. อัตราค่าจ้าง. สืบค้นเมื่อ 30 เมษายน 2567 จาก <https://cic.coj.go.th/th/content/category/detail/id/25/iid/273799>
- สุวดี ศรีทองจันทร์. (2564). ความพึงพอใจในการจัดสวัสดิการที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อ องค์กรของบุคลากร สำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุภาพร เฟ่งพิศ. (2557). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิก ที่ดีขององค์กร และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัทมหาชนผู้ให้บริการโทรศัพท์เคลื่อนที่ใน ประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์-บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis (3rd Ed). New York: Harper and Row Publication.