

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม
ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
THE MOVTIVATION FOR PRACTICE OF THE CIVIL SERVANT
OF THE COURT OF JUSTICE IN BANGKOK AND VICINITY

สุธีร์ชต์ ชาติ

สาขาวิชาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Suteerut Chart

E-mail: Orapunchartnitnoy@outlook.com

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 355 คน ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) โดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นผ่าน Google Forms เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการศึกษาพบว่า 1) ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 355 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 118 คน คิดเป็น

ร้อยละ 33.2 มีอายุการทำงาน 1 – 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 40,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

The objectives of this study were to study the motivation for practice of the civil servant of the Court of Justice in Bangkok and vicinity in work advancement, the aspects of work achievement, remuneration and welfare benefits, working environment and receiving acceptance. The factors are classified by personal factors including sex, age, marital status, education, position, work of experience and average monthly income.

The sample group consisted of 355 employees' civil servant of the Court of Justice in Bangkok and vicinity by using accidental sampling method. A questionnaire was used for data collection that conducted by Google Forms. The data were statistically analyzed by using frequency, percentage, mean, suing the t-test to test the hypothesis with one-way ANOVA. If differences are found, they are compared on a pair basis by using LSD method.

The study results were as follows: 1) The sample group consisted of 355 employee' civil servant of the Court of Justice in Bangkok and vicinity. The major were female 231 people representing 65.1%, aged between 30 - 39 years old 149 people representing 42.0%, were single 201 people representing 56.6%, graduated was Bachelor's degree 244 people representing 68.7%, were practitioner level 118 people representing 33.2%, period of work performance 1 – 10 years 118 people representing 33.2%, Salary level 20,000 - 40,000 baht 154 people representing 43.4%. 2) The motivation for practice of the civil servant of the Court of Justice in Bangkok and vicinity overall in high level. Considering each aspect order, The motivation for practice in high level were the aspects of work achievement, work advancement, working environment and receiving acceptance respectively. The motivation for practice in moderate level was remuneration and welfare benefits.

Keywords: The motivation for; The civil servant of the Court of Justice.

บทนำ

ปัจจุบันคนวัยทำงานมีทัศนคติและค่านิยมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมุ่งหาความก้าวหน้า ความท้าทาย และค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นสำคัญ ทำให้หลายองค์กรต้องปรับวิธีการบริหารบุคลากร รวมถึงหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน หรือทิศทางในการกระทำ ที่ส่งผลให้สามารถทำผลงานให้ออกมาดียิ่งขึ้น ที่สำคัญยังเป็นปัจจัยดึงดูดความสนใจของบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กรอีกด้วย

สำนักงานศาลยุติธรรมมีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคลโดยมีคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้วยปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคธุรกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จึงต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรโดยมองไปข้างหน้าหรือคิดล่วงหน้าในการกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อดึงดูดใจและรักษาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องการให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้อยู่กับองค์กรและกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรเพื่อให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแรงจูงใจในการทำงานที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และผลที่ได้จากการศึกษาจะเป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารนำไปปรับปรุง พัฒนา และเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยมีตัวแปรในการศึกษา ดังนี้

1. ตัวแปรต้น คือปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 สถานภาพสมรส
- 1.4 ระดับการศึกษา
- 1.5 ตำแหน่งงาน
- 1.6 อายุการทำงาน
- 1.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลประกอบด้วย

- 2.1 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.2 ด้านความสำเร็จของงาน
- 2.3 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2.5 ด้านการได้รับการยอมรับ

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 26 ศาล ซึ่งมีจำนวนข้าราชการศาลยุติธรรมทั้งหมด 3,130 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน

3. ขอบเขตด้านเวลา

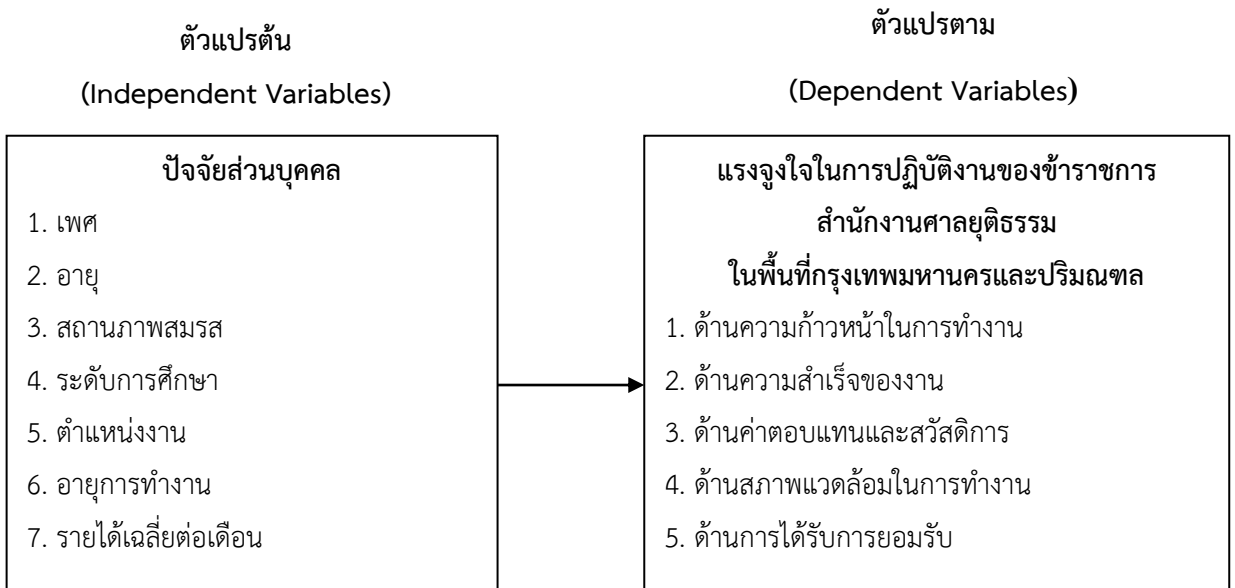
การทำวิจัยครั้งนี้เริ่มทำการวิจัยตั้งแต่เดือนตุลาคม ถึง เดือนธันวาคม พ.ศ.2563

ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย

1. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล
2. เพื่อทราบถึงแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย รายละเอียด ดังนี้



สมมติฐานในการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่างกัน

แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด McClelland เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำ ซึ่งความต้องการความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงาน หมายถึง ความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์กรใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็ว แนวคิดทางประชากรศาสตร์เป็นแนวคิดที่มีหลักการและเหตุผล ที่ว่าพฤติกรรมส่วนใหญ่ของมนุษย์สามารถดำเนินไปตามกรอบที่สังคมกำหนดไว้เป็นแม่บท ทั้งนี้

สังคมจะทำหน้าที่ในการกำหนดให้บุคคลที่มีลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะทางพฤติกรรมและทัศนคติคล้ายคลึงกัน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow การตอบสนองต่อแรงจูงใจเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมเบื้องต้นของมนุษย์ โดยบ่งบอกถึงความต้องการของมนุษย์ โดยเรียงลำดับขั้นจากความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงขั้นสูงสุดเรียงลำดับ 5 ขั้น

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการด้านปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)
4. ความต้องการความมีคุณค่า (Esteem needs)
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs)

ทฤษฎีของ Herzberg (Herzberg and other.) มีปัจจัยหรือองค์ประกอบ 2 ประการที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) และองค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors)

องค์ประกอบจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรงและเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

องค์ประกอบค้ำจุน (Maintenance Factors) หรือองค์ประกอบสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จะเกิดความไม่ชอบงานหรือหย่อนประสิทธิภาพลง

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการจูงใจ

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) Victor H. Vroom (1964) ได้มีการนำเสนอแนวคิดที่เรียกว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ซึ่งเป็นการจูงใจของบุคคลที่มีผลต่อสิ่งซึ่งมีคุณค่าในผลลัพธ์จากการใช้ความเพียรพยายาม ไม่ว่าจะผ่านทางด้านบวกหรือลบ และคุณด้วยความคาดหวังจากการใช้ความพยายามเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งได้ระบุว่า การจูงใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อแต่ละบุคคล จะต้องพยายามกำหนดเป้าหมายและโอกาสเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างที่ตั้งใจ

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) J. Stacy Adams (1965) เป็นผู้พัฒนาทฤษฎีนี้ กล่าวคือ บุคคลย่อมแสวงหาความเสมอภาคทางสังคมโดยพิจารณาผลตอบแทนที่ได้รับ เรียกว่า output กับตัวป้อน เรียกว่า Input คือพฤติกรรมและคุณสมบัติในตัวที่เขาใส่ให้กับงาน ความเสมอภาคจะมีเพียงใดขึ้นอยู่กับ การเปรียบเทียบการรับรู้ความสอดคล้องระหว่างตัวป้อนต่อผลตอบแทน (Perceived inputs to outputs) เมื่อทราบระดับการรับรู้ความเสมอภาคของบุคคล ก็สามารถคาดการณ์พฤติกรรมการทำงานของบุคคลนั้นได้

สำนักงานศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรมที่เคยสังกัดอยู่กับกระทรวงยุติธรรมมากกว่า 108 ปี ได้แยกออกเป็นองค์กรอิสระ โดยมีหน่วยงานธุรการที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บริหารสูงสุดขององค์กร ระบบการศาลยุติธรรมเดิม รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมมีอำนาจที่จะสั่งให้ผู้พิพากษาที่มีตำแหน่งต่ำกว่าประธานศาลฎีกาไปช่วยราชการที่ศาลอื่นในตำแหน่งที่ไม่ต่ำกว่าตำแหน่งเดิมได้ อันทำให้เสถียรภาพของผู้พิพากษาสิ้นครอน อาจถูกกระทรวงยุติธรรมแทรกแซงไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อม ทั้งนี้ตราบใดที่ศาลยังสังกัดอยู่ในกระทรวงยุติธรรม รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันจึงได้แยกอำนาจตุลาการออกจากอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารอย่างเบ็ดเสร็จด้วยการให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการเป็นอิสระที่เรียกว่า สำนักงานศาลยุติธรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ที่มีผลต่อแรงจูงใจของพนักงานและลูกจ้างองค์การคลังสินค้า จากการวิจัยพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ลักษณะของงานที่ได้รับมอบหมายการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการสนับสนุนการฝึกอบรมหรือสัมมนา ได้รับความเสมอภาคกัน ไม่ได้มีแบ่งขอบเขตในเรื่องของเพศหญิง หรือชาย สถานภาพ โสด สมรส หม้าย/หย่าร้าง ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี และตำแหน่งงานพนักงานลูกจ้างจึงทำให้ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากบุคคลที่มีระยะเวลาการทำงานหลายปี สามารถที่จะทำงานได้ตั้งแต่ต้นจนจบ

จรี วรรณเจริญกุล (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน จากการศึกษาพบว่าข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงกว่าปัจจัยค้ำจุน เนื่องจากปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการภายในของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง

ศุภร์พรรัตน์ รักษากาญจน์ (2557) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยทักษิณ ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 เนื่องจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นวิธีการชักนำให้บุคลากรปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ ความต้องการขององค์กรจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจเป็นการกระตุ้นให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความขยัน มีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ความรับผิดชอบเต็มใจที่จะปฏิบัติงานของตนเองจนประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน

วิธีดำเนินการวิจัย

การออกแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง คือ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ทั้งหมด 3,130 คน ซึ่งสามารถรู้จำนวนประชากรที่แน่นอนได้ โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าที่ระดับความคลาดเคลื่อน 5% ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล ระหว่าง ตุลาคม ถึงเดือนธันวาคม พ.ศ.2563 ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 355 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งเป็นเครื่องมือหลักที่ผู้วิจัยใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และผลการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดที่เป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ผู้วิจัยมีคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบสอบถามเลือกตอบจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามประเมินแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล 5 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ 5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย และ 1 = น้อยที่สุด

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้ตัวแปรดังกล่าวโดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์มาใช้ในการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 355 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยการสุ่มแบบบังเอิญ ซึ่งหลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 355 ชุด จะดำเนินการในขั้นตอนต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าความผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 355 คน เพื่อมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ และความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัย และได้นำไปวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งช่วงของระดับการประเมินแรงจูงใจเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผลซึ่งผลจากการคำนวณ โดยการใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอนัตรภาคชั้น

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้เก็บข้อมูลมาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 การนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 การนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม เพศโดยใช้สถิติ t-test ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 ตัวแปร

2.2 เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 355 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 และเพศหญิง จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ส่วนใหญ่มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 รองลงมาคือมีอายุ 20 - 29 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 , 40 - 49 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0, 50 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 12.1 และต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 รองลงมาคือสมรส จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และหม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 10.1 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1, ระดับชำนาญงาน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, ระดับชำนาญการ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1, 11 - 20 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9, 21 - 30 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 40,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 รองลงมาคือ น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8, 40,001 – 60,000 บาท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5 2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการผิตชอบในงานที่สำคัญ จากผู้บังคับบัญชา, ท่านมีความสุข และภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับผิตชอบ, ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา, ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม และเหมาะสม, ท่านได้โอกาสให้การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ ตามลำดับ ด้านความสำเร็จของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านทุ่มเทกายและใจ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่, ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ , ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้, ท่านสามารถแก้ไขปัญหาดังๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คือ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย, เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน, สวัสดิการต่าง ๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความพึงพอใจกับเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับ, เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง และอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมกับการทำงาน , บรรยากาศในการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรและสอนงานให้ซึ่งกันและกัน, สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน, เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีจำนวนเพียงพอ, เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความทันสมัยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ด้านการได้รับการยอมรับ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก คือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจเมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในส่วนงานเดียวกัน, เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ, ท่านได้รับความไว้วางใจในการเข้าร่วมงานหรือโครงการสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน, ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ, ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ตอบแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 355 คน โดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 262 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 มีอายุ 30 - 39 ปี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 56.6 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 68.7 มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 มีอายุการทำงาน 1 - 10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 - 40,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 43.4 2)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่

กรุงเทพมหานครและปริมณฑล

ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

อภิปรายผล

ด้านความสำเร็จของงาน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านทุ่มเทกายและใจ ความสามารถ และศักยภาพในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่, ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะแก้ไขปัญหา อุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นให้สำเร็จ, ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพ, ท่านมีการวางแผนการทำงานเพื่อให้ทำงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้, ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **รอฮานี ทิมมิหน๊ะ (2559)** ศึกษางานวิจัยเรื่องผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในด้านความสำเร็จของงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบในการทำงาน มีผลต่อผลปฏิบัติงานสนับสนุนสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ อธิบายได้ว่า บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้และมีความเอาใจใส่ ทุ่มเทต่อหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมาย เสียสละเวลานอกเหนือจากเวลางานเพื่อให้งานแล้วเสร็จ พร้อมกับสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ลักษณะงานตรงตามวุฒิการศึกษา และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความรับผิดชอบในงานที่ทำ ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่เป็นงานที่มีความมั่นคง มีเกียรติ คิดว่าจะปฏิบัติงานในองค์กร มั่นใจว่าจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรม เมื่อพนักงานมหาวิทยาลัย มีความรู้สึกทางบวกต่อความสำเร็จในการทำงานที่ปฏิบัติจะส่งผลให้พนักงานมีแนวโน้ม ที่จะปฏิบัติงานอย่างประสิทธิผลมากขึ้น

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับผิดชอบในงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา, ท่านมีความสุขและภูมิใจในงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ, ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในสายการบังคับบัญชา, ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม, ท่านได้โอกาสให้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะทางวิชาชีพ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **จิตาภาวงศ์ภู่ณัฏ (2562)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถ และสายงาน องค์กรสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของท่าน ระบบการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในองค์กรของท่านมีความเป็นธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ แสงสว่าง และอุณหภูมิภายในหน่วยงานเหมาะสมกับการทำงาน , บรรยากาศในการทำงานระหว่างท่านกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความเอื้ออาทรและสอนงานให้ซึ่งกันและกัน, สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน, เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีจำนวนเพียงพอ, เครื่องใช้สำนักงาน วัสดุสำนักงาน ที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความทันสมัย อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ลัดดา พันชนัง (2559)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพภาพในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การจัดระบบการปกครองบังคับบัญชา จึงทำให้มีระบบการดูแลสถานที่ สภาพภูมิทัศน์ที่เอื้อต่อการทำงาน

ด้านการได้รับการยอมรับ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในส่วนงานเดียวกัน, เพื่อนร่วมงานมักขอคำแนะนำ คำปรึกษาในการปฏิบัติงานเสมอ, ท่านได้รับความไว้วางใจในการเข้าร่วมงานหรือโครงการสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน, ท่านได้รับการยกย่อง ชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อทำงานบรรลุผลสำเร็จ, ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ปฐมวงศ์ สีหาเสนา (2557)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ครูได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี และสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้ผู้ปกครองและนักเรียนยอมรับในการสอนและความรู้ของครู ผู้บังคับบัญชาให้ค่า ชมเชยยกย่อง เชื่อถือไว้วางใจในการทำงานรวมถึงเพื่อนร่วมงานหรือบุคลากรอื่น ๆ ที่ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงาน ได้รับความไว้วางใจ และน่าเชื่อถือ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทน เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย, เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและปริมาณงาน, สวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มึความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านมีความพึงพอใจกับเงินรางวัลประจำปีที่ได้รับ, เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประเสริฐ อุไร (2559)** ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทน และผลประโยชน์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อันดับแรกคือเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่ทำในปัจจุบัน รองลงมาคือได้รับ ค่าทำงานในเวลากลางคืน และค่ายอดการผลิตต่อเดือน (Incentive) เหมาะสมกับจำนวนชิ้นงานที่ผลิตต่อเดือน และสุดท้ายการจ่ายค่าทำงานล่วงเวลา โดยคำนวณเป็นชั่วโมงทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ทำ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัย เห็นว่าการศึกษาในครั้งนี้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ และเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปข้อเสนอแนะผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน และได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ ควรมีการปรับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลด้วย ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะบุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน จำเป็นต้องพัฒนารูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน ได้รับการสอนงานจากผู้มีประสบการณ์ และการเปิดโอกาสให้ได้เข้ารับการฝึกอบรม หรือศึกษาดูงานต่าง ๆ เพิ่มเติม

2. ด้านความสำเร็จของงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาควรมีการสอนงานหรือให้คำปรึกษากับบุคลากร ตลอดจนการวิธีการวางแผนการทำงาน เพื่อลดเวลาและขั้นตอนการทำงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้ทันเวลา นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในงาน เพื่อสร้างความมั่นใจและความภูมิใจให้เกิดกับตัวบุคลากร อันมีส่วนช่วยให้เกิดความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

3. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการปรับเงินเดือน และพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนตามความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล ด้วยความยุติธรรม เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ ที่ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานมากขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วย ความสะอาดของสถานที่ทำงาน ห้องปฏิบัติงานควรมีแสงสว่าง ที่เหมาะสม บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง สิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ ควรมีความทันสมัย เปรียบเทียบพร้อมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

5. ด้านการได้รับการยอมรับ สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาควรประชุมชี้แจงให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจต่อการยอมรับนับถือในผลงานที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในตนเองเพิ่มมากขึ้น และเกิดความตั้งใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งการพึงพอใจที่ได้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ ที่ส่งผลและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

บรรณานุกรม

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิตาภา วงศ์ภูมณี. (2562). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา การนิคมอุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย*, การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรี วรรณเจริญกุล. (2558). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- ปฐมวงศ์ สีหาเสนา. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลค่ายเนินวง ตำบลบางกะจะ อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด*. สารนิพนธ์ ศิลปะศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รอฮานี หีมมิหน๊ะ. (2559). *ผลกระทบของแรงจูงใจในการทำงานต่อผลปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ลัดดา พันชนัง. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในอำเภอเมืองจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภร์รัตน์ รักษาญจน์. (2557). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยทักษิณ*. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- Herzberg, F. (1959). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey.
- Maslow, Abraham. (1970). *Motivation and Personnality*. New York : Harper and Row Publishers.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.