

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร
สำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี*

WORK MOTIVATION THAT AFFECTS THE ENGAGEMENT OF THE
JUDICIARY PERSONNEL IN THE AREA OF SARABURI PROVINCE

กิตติยา วรรณอารีย์¹ และ อภิชาติ พานสุวรรณ²

Kittiya Wattanaaree¹ and Apichat Pansuwan²

¹⁻²มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

¹⁻²Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University, Thailand

Corresponding Author's Email: apichat_asm@hotmail.com

วันที่รับบทความ : 7 พฤษภาคม 2568; วันที่แก้ไขบทความ 11 พฤษภาคม 2568; วันที่ตอบรับบทความ : 13 พฤษภาคม 2568

Received 7 May 2025; Revised 11 May 2025; Accepted 13 May 2025

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี 2) เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 90 คน ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสำนักงานประจำศาลจังหวัดสระบุรี สำนักงานประจำศาลแขวงสระบุรี และสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี โดยเก็บจากประชากรทั้งหมดเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ 1) ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย 2) เริ่ยนรหัส

Citation:



* กิตติยา วรรณอารีย์ และ อภิชาติ พานสุวรรณ. (2568). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 3(3), 1-17.

Kittiya Wattanaaree and Apichat Pansuwan. (2025). Work Motivation That Affects The Engagement Of The Judiciary Personnel In The Area Of Saraburi Province.

Journal of Interdisciplinary Social Development, 3(3), 1-17.;

DOI: <https://doi.org/10.>

Website: <https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/>

แบบสอบถาม 3) นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูล 4) เก็บแบบสอบถามกลับคืน 5) นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามขั้นตอนต่อไป สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ร้อยละ 37) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ความผูกพัน, บุคลากร

Abstract

This research article aims to 1. To study the work motivation of personnel of the Office of the Judiciary in Saraburi Province. 2. To study the commitment of the personnel of the Court of Justice Office in Saraburi Province and 3. To study the motivations that affect the commitment of the personnel of the Court of Justice Office in Saraburi Province. This is a quantitative research. The population used in the research was 90 people, including civil servants of the Court of Justice, permanent employees and government officials in the Saraburi Provincial Court Office, Saraburi Provincial Court Office and Saraburi Juvenile and Family Court Office. The research instruments were a 5-level rating scale questionnaire with a reliability of 0.98. Data collection includes: 1) requesting a letter from the Graduate School, 2) running the questionnaire code, 3) collecting the complete questionnaire, 4) running the questionnaire back, and 5) analyzing the obtained data according to the next steps. The statistics used in the research were percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that 1) The overall motivation of the personnel of the Office of the Judiciary in Saraburi Province is at a high level. 2) The overall commitment of the personnel of the Office of the Judiciary in Saraburi Province is at a high level. 3) Motivation affecting the commitment of personnel of the Office of the Judiciary in Saraburi Province Motivation in terms of work success, work environment, career advancement, and salary and benefits. The impact on the commitment to the personnel of the Court of Justice Office in Saraburi Province was at a fairly high level (37%) with a statistical significance level of 0.05.

Keywords: Motivation, Commitment, People

บทนำ

สังคมในการทำงานปัจจุบันย่อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทุกอย่างรอบตัวมีการพัฒนาขึ้นเรื่อย ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาวะเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และเทคโนโลยีที่เติบโตอย่างก้าวกระโดดทำให้มีการแข่งขันที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น จึงมีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์อยู่เสมอ ทั้งในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน การบริหารภายในหน่วยงานเป็นส่วนสำคัญในการบริหารจัดการให้หน่วยงานพัฒนาและสามารถอยู่รอดได้ ซึ่งทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นกำลังสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จ และการที่จะประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรภายในหน่วยงานเป็นสำคัญ ซึ่งหน่วยงานควรให้ความสำคัญ ฉะนั้น หน่วยงานควรจะรักษาให้บุคลากรภายในหน่วยงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถอยู่กับหน่วยงานไปอย่างยาวนานได้ โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้พึงพอใจ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพราะการสร้างแรงจูงใจเป็นตัวช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจมากขึ้น รวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่องาน ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น บุคลากรจึงจะเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานและอยากอยู่กับหน่วยงานต่อไปอย่างยาวนาน หน่วยงานนั้นก็จะสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รุจิรา ตัณฑพงษ์, 2563)

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่งที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (1959) พบว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เมื่อได้รับการ

ตอบสนองก็ทำให้เกิดความพึงพอใจและแสดงพฤติกรรมในทางบวก ถ้าได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่ดีและมีความเหมาะสมก็จะเป็นสิ่งกระตุ้นให้การปฏิบัติงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความผูกพันต่อหน่วยงานและเต็มใจทำงานอยู่กับหน่วยงานต่อไป หน่วยงานก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาหน่วยงานได้อีกด้วย เมื่อบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการทำงานกับหน่วยงานของตนแล้วนั้น บุคลากรก็จะใช้ความรู้ความสามารถและศักยภาพที่มีอยู่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และมีความต้องการรักษาการเป็นสมาชิกของตนในหน่วยงานไว้ ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเปรียบเสมือนกับแรงผลักดันหรือแรงกระตุ้นที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกอยากทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ แรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความผูกพันต่อหน่วยงานกับการทำงานโดยตรงเนื่องจากสามารถส่งผลให้เกิดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในแนวทางใดแนวทางหนึ่งได้ (ธัญพร สุวรรณคาม, 2559) ดังนั้น ความผูกพันของบุคลากรถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากประสิทธิภาพระดับสูงของหน่วยงานนั้นเป็นผลมาจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรที่มีระดับความผูกพันในระดับสูง เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพสูงและงานที่ต้องการความรวดเร็ว นวัตกรรม และความยืดหยุ่น จึงจำเป็นต้องให้พนักงานรู้สึกผูกพันกับหน่วยงาน (Sayuti et al., 2021)

สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานอิสระ ประกอบด้วย บุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ รวมถึงจ้างเหมาบริการ โดยที่บุคลากรเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ตลอดจนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของศาลยุติธรรม โดยการให้ความสำคัญกับการบริหารคน นับตั้งแต่สรรหา คัดเลือก พัฒนาองค์ความรู้ สร้างแรงจูงใจ ดังนั้น หน่วยงานจะต้องบริหารจัดการและพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญในเรื่องการให้การศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมการใช้ความรู้และทักษะในขณะปฏิบัติงาน ระบบงานที่ใช้ในการสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล การเรียนรู้จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงาน ผลของความผูกพันนั้นจะแสดงให้เห็นถึงพลังอย่างแรงกล้า พร้อมทั้งจะทุ่มเททั้งกายและใจ มอบความทุ่มเทและความยืดหยุ่นให้กับงานและหน่วยงานที่พวกเขาอยู่ ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น (วรลักษณ์ วุฒิ, 2565) งานวิจัยนี้มีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรสำนักงานศาล

ยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม การมีบุคลากรที่มีความสามารถ มีความมุ่งมั่นและมีความผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งจะส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนในระบบยุติธรรมของประเทศต่อไป ซึ่งระบบยุติธรรมเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม ศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม จำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเป็นธรรมและรวดเร็ว

ผู้วิจัยในฐานะบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีความสนใจในการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยมุ่งหวังว่าผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำคัญในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นธรรม รวมถึงเพื่อรักษาบุคลากรให้คงอยู่กับหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี
3. เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

สมมติฐานการวิจัย

แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยด้านแรงจูงใจในการทำงานมีตัวแปรอิสระ ดังนี้ 1) ด้านการยอมรับนับถือ 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 3) ด้านความสำเร็จของงาน 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยสรุปจากทฤษฎีจำนวน 10 ทฤษฎี ประกอบด้วย ทฤษฎีสองปัจจัย (เฮิร์ชเบิร์ก), ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (มาสโลว์), ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (เดวิด แมคเกรเกอร์), ทฤษฎีความคาดหวัง (วรูม), ทฤษฎีการบริหารองค์กร (บาร์นาร์ด), ทฤษฎีความต้องการ (แมคเคลแลนด์), ทฤษฎีความเสมอภาค (อดัมส์), ทฤษฎีความต้องการ ERG (อัลเดอร์เฟอร์), ทฤษฎีการเสริมแรง (สกินเนอร์) และทฤษฎีความต้องการ (เมอร์เรย์) และด้านความผูกพันต่อหน่วยงานของบุคลากร โดยด้านความผูกพันต่อสำนักงานศาลยุติธรรมมีตัวแปรตาม ดังนี้ 1) ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทำงาน 2) ด้านความเชื่อมั่น 3) ด้านการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน 4) ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และ 5) ด้านความภาคภูมิใจ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ในสำนักงานประจำศาลจังหวัดสระบุรี สำนักงานประจำศาลแขวงสระบุรี และสำนักงานประจำศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดสระบุรี ในเขตพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 90 คน โดยเก็บจากประชากรทั้งหมด

1.2 ขอบเขตด้านระยะเวลา

งานวิจัยเริ่มเก็บข้อมูล พ.ย. 2567 ถึง เม.ย. 2568

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นคำถามที่ตรวจสอบแบบ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สถานภาพ 5. ประเภทบุคลากร และ 6. รายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านการยอมรับนับถือ 2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน 3. ด้านความสำเร็จของงาน 4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความผูกพันต่อสำนักงานศาลยุติธรรม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน 2. ด้านความเชื่อมั่น 3. ด้านการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน 4. ด้านความรู้สึกรักว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน 5. ด้านความภาคภูมิใจ จำนวน 25 ข้อ

2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1) ศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากแนวคิด ทฤษฎี หนังสือหรือเอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ ผลงานวิจัยต่าง ๆ และเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัย และเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามการวิจัย เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยกำหนดขอบเขตและเนื้อหาให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของภาษา เนื้อหา ประเด็นคำถาม และดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและหาค่าดัชนีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ (IOC : index of item objective congruence) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป เป็นเกณฑ์ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และพิจารณาความเหมาะสมของสำนวนภาษา การใช้ถ้อยคำ และนำแบบสอบถามไปปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งค่าอยู่ที่ 0.988

5) นำแบบสอบถามแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากร จำนวน 30 ชุด แล้วนำผลการทดลองมาหาค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งค่าอยู่ที่ 0.925

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

3.2 เรียงรหัสแบบสอบถามโดยใส่หมายเลขกำกับแบบสอบถามตามลำดับ

3.3 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บข้อมูลจากบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี จำนวน 90 ชุด

3.4 เก็บแบบสอบถามกลับคืน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

3.5 นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลตามขั้นตอนต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ประเภทบุคลากร และรายได้ โดยการหาร้อยละ (Percentage)

4.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มประชากรในการวิจัย จำนวน 90 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 77 คน มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 48 คน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน มีสถานภาพสมรส จำนวน 48 คน ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 87 คน และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท จำนวน 41 คน

1. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอยู่ใน

ระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน	μ	σ	ระดับแรงจูงใจ
1. ด้านการยอมรับนับถือ	3.94	0.47	มาก
2. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	4.38	0.29	มากที่สุด
3. ด้านความสำเร็จของงาน	4.06	0.36	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	4.19	0.33	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	4.15	0.35	มาก
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.08	0.35	มาก
รวม	4.14	0.17	มาก

2. ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจ รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวม

ความผูกพันต่อสำนักงานศาลยุติธรรม	μ	σ	ระดับความผูกพัน
1. ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน	4.22	0.32	มากที่สุด
2. ด้านความเชื่อมั่น	4.20	0.36	มาก
3. ด้านการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน	4.03	0.36	มาก

4. ด้านความรู้สึกรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	4.15	0.38	มาก
5. ด้านความภาคภูมิใจ	4.33	0.34	มากที่สุด
รวม	4.19	0.19	มาก

3. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมสามารถร่วมกันทำนายความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันได้ร้อยละ 37 อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนที่เหลือ เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น คือ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression) ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี

แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี	B	β	t	Sig.
ค่าคงที่	3.72		8.49	0.00
ด้านการยอมรับนับถือ	-0.06	-0.15	-1.70	0.09
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	-0.15	-0.22	-2.33	0.02*
ด้านความสำเร็จของงาน	0.14	0.26	2.51	0.01*
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	0.13	0.23	2.44	0.02*
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.13	0.24	2.52	0.01*
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.08	-0.15	-1.61	0.11

$R = 0.61$, $R^2 = 0.37$, Adjusted $R^2 = 0.32$, S.E. $^{est} = 0.16$

*มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษา แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เนื่องจากหน่วยงานมีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมครอบคลุมทั้งในด้านสุขภาพ ความมั่นคง และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ซึ่งตอบโจทยความต้องการของบุคลากร จึงส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจต่อหน่วยงาน ผลการศึกษาสอดคล้องกับ อีรพันธ์ ลมูลศิลป์ และวัชระ ยี่สุนเทศ (2562) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุษา เพื่องประยูร (2558) การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอท่าใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี อภิปรายได้ดังนี้

ผลการศึกษา ความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า ความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจ รองลงมา ด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามในการทุ่มเทการทำงาน อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น ด้านความรู้สึกรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และด้านการยอมรับเป้าหมายของหน่วยงาน เนื่องจาก หน่วยงานมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานที่ส่งผลต่อส่วนรวม และมีการแสดงออกถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่

มีคุณค่าและมีเป้าหมายเพื่อส่วนรวม ผลการศึกษาสอดคล้องกับจุรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์ (2560) การศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ ครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ปฏิมากร ทิพลีศ (2564) การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของสมาชิกศูนย์ส่งเสริมศิลปาชีพบ้านกุดนาขาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก

3. แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่ จังหวัดสระบุรี จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) อภิปราย ได้ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี มีจำนวน 4 ตัวแปร คือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงาน คือ สิ่งที่มีผลต่อความรู้สึกที่เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจ และสิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงินและสิ่งของ สิ่งจูงใจที่มีผลต่อความรู้สึก เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ด้านสังคมในหน่วยงาน สิ่งเหล่านี้จึงมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานโดยตรง ส่งผลให้ความรู้สึกหรือจิตใต้สำนึกมีความรักและความผูกพันอย่างเหนียวแน่นต่อหน่วยงาน พร้อมทำทุกอย่างที่จะรักษาความสัมพันธ์ไว้อย่างสุดความสามารถและรวมไปถึงยอมรับค่านิยม วัฒนธรรมของหน่วยงาน ตั้งใจทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละเพื่อรักษาผลประโยชน์ของหน่วยงาน และไม่คิดที่จะลาออกแม้จะมีงานที่ได้รับผลตอบแทนที่ดีกว่า ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระตุ้นและเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การมอบหมายงานที่ท้าทาย ซึ่งเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและทักษะอย่างเต็มที่ เมื่องานสำเร็จลุล่วงโดยไม่มีอุปสรรค จะทำให้เกิดความภาคภูมิใจ เห็นคุณค่าทั้งในงานและตนเอง และเมื่อประสบความสำเร็จ ควรมีการชื่นชม ยกย่อง

และเปิดโอกาสให้ก้าวหน้าในสายงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนปัจจัยคำจูน แม้จะไม่ได้เป็นตัวกระตุ้นโดยตรง แต่หากขาดไปจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจ ดังนั้น ปัจจัยนี้จึงมีบทบาทสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในองค์กร และสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG (Existence, Relatedness, Growth) ของเคลล์ เอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภทหลัก คือ 1) ความต้องการในการดำรงชีวิต เช่น อาหารที่อยู่อาศัย และสุขภาพ ต้องการให้มีการตอบสนองความต้องการทางกายภาพและความต้องการทางวัตถุ เช่น เงินเดือนที่เพียงพอหรือสวัสดิการ 2) ความต้องการในการมีความสัมพันธ์ คือ ต้องการสร้างความสัมพันธ์และการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เช่น ความรัก การยอมรับจากผู้อื่น และการทำงานร่วมกัน 3) ความต้องการในการเติบโต คือ ความต้องการที่จะพัฒนาและเติบโตในด้านต่าง ๆ ในด้านทักษะ ความรู้ และศักยภาพ รวมถึงความต้องการในการเรียนรู้ การพัฒนาตนเอง และการแสวงหาความท้าทายใหม่ ๆ

องค์ความรู้ใหม่

- 1) ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และหน่วยงาน เช่น การได้รับคำชม หรือยกย่องในการทำงาน จะส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับสูง
- 2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน เป็นแรงจูงใจพื้นฐานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความมั่นคงในชีวิต หากหน่วยงานสามารถจัดสรรค่าตอบแทนได้เหมาะสม จะช่วยลดแรงต้านในการทำงานและเพิ่มความผูกพันกับหน่วยงานได้
- 3) ด้านความสำเร็จของงาน การที่บุคลากรรู้สึกว่างานที่ทำบรรลุเป้าหมาย หรือมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ช่วยสร้างแรงจูงใจภายในที่มีผลต่อความมุ่งมั่นและการทุ่มเทให้กับหน่วยงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ บุคลากรที่เห็นโอกาสในการเติบโตในสายงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่ง การได้ฝึกอบรม หรือการรับผิดชอบงานที่ท้าทาย มีแนวโน้มจะมีความผูกพันกับหน่วยงานในระยะยาวมากขึ้น

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น ห้องทำงาน เครื่องมือ รวมถึงบรรยากาศการทำงานที่ดี การทำงานเป็นทีม การมีวัฒนธรรมองค์กรที่สร้างสรรค์ มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจอย่างยั่งยืน

6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน เป็นตัวกลางสำคัญที่ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยน สนับสนุนกัน และลดความขัดแย้ง ซึ่งเป็นแรงจูงใจเชิงจิตวิทยาที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยตรง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานส่งผลโดยตรงต่อความผูกพันของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดสระบุรี ซึ่งเกิดจากการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมครอบคลุมทั้งด้านสุขภาพ ความมั่นคง และสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีบทบาทต่อสังคม และส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรับประกัน มีแรงจูงใจ และความผูกพันต่อหน่วยงานในระดับสูง พร้อมอุทิศตนเพื่อรักษาความสัมพันธ์กับหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) ด้านการยอมรับนับถือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายในปฏิบัติงานสำคัญของหน่วยงานหรืองานที่เป็นนโยบายเร่งด่วน ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรจัดระบบการมอบหมายงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความสามารถของบุคลากร เปิดโอกาสให้แสดงความสนใจในงานสำคัญ พร้อมวางแผนพัฒนาศักยภาพและสื่อสารเกณฑ์การคัดเลือกอย่างชัดเจน เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและลดความรู้สึกล้มเหลว

2) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เงินเดือนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถตามหลักเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรีควรทบทวนโครงสร้างเงินเดือนให้สอดคล้องกับความรู้และทักษะ รวมถึงพิจารณาระบบค่าตอบแทนตามผลงาน ควบคู่กับสวัสดิการเสริม เช่น การอบรม ทักษะ หรือเวลาทำงานยืดหยุ่น เพื่อเพิ่มแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร

3) ด้านความสำเร็จของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าผลลัพธ์ของงานที่ท่านมีความคุ้มค่ากับทรัพยากร (เวลา, งบประมาณ, บุคคล) ที่ใช้ไป ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลโครงการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมองเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน วางแผนงานอย่างรอบคอบ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมแนวคิด Lean Management เพื่อลดความสูญเปล่าและพัฒนางานอย่างตรงจุด

4) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าโอกาสในการเติบโตและก้าวหน้าภายในหน่วยงานนี้เพียงพอต่อการพัฒนาอาชีพของคุณ ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้ชัดเจน ส่งเสริมการอบรมพัฒนาทักษะ และมีระบบประเมินความก้าวหน้าอย่างเป็นธรรม พร้อมสื่อสารโอกาสเลื่อนตำแหน่งอย่างเปิดเผย เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้เหมาะสมกับลักษณะงาน จัดหาอุปกรณ์ที่ส่งเสริมประสิทธิภาพ เปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากร และหากงบประมาณจำกัด ควรปรับปรุงพื้นที่ที่มีปัญหามากที่สุดก่อน

6) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียดเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและให้คำปรึกษาแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ในพื้นที่จังหวัดสระบุรี ควรจัดอบรมภาวะผู้นำและทักษะการสื่อสารสำหรับผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมระบบพี่เลี้ยง จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในทีม และกำหนดการสนับสนุนทีมเป็นหนึ่งในเกณฑ์ประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1) ข้อมูลจากการวิจัยนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล และอาจใช้ขยายผลไปสู่การศึกษาหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะแตกต่างกัน เพื่อสร้างความเข้าใจที่หลากหลายยิ่งขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและความผูกพันในกลุ่มบุคลากรที่แตกต่างด้านบทบาทหรือพื้นที่ เพื่อเปรียบเทียบบริบทและเพิ่มความหลากหลายของข้อมูล

3) ควรเพิ่มการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจมุมมองเชิงลึกเกี่ยวกับแรงจูงใจและประสบการณ์ของบุคลากรได้อย่างรอบด้าน

เอกสารอ้างอิง

จรีพรรณ กลิ่นสุมาลย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการของครูโรงเรียนในเขตอำเภอบางพลี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2. วารสารการศึกษาไทย, 25(3), 65-78.

ธัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อการของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ธีรพันธ์ ภูมิศิลป์ และวัชร ยี่สุนเทศ. (2562). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตโรงงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วารสารวิชาการ วิทยาลัยสันตพล, 5(1), 76-84.

ปฐมากร ทิพเลิศ. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อการของสมาชิก ศูนย์ส่งเสริม ศิลปชีพบ้านกุดนาขาม อำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.

รุจิรา ตันทองษ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อการ ของบุคลากรสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร. วารสาร รัฐศาสตร์และการบริหาร, 7(3), 77-92.

วรลักษณ์ วุฒิ. (2565). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร สำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. ใน วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

อุษา เพื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

Alderfer, C. P. (1972). Existence: Relatedness and Growth, Human Needs in Organizational Setting. New York : Free Press.

Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. 2nd ed. New York : John Wiley and Sons.

Sayuti et al. (2021). Impact of organizational support and job characteristics towards engagement of employee. Paper presented at the 4th Forum in Research, Science, and Technology (FIRST-T3-20), Banda Aceh, Indonesia.