แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี*

WORK MOTIVATION OF OFFICER IN COURT OF JUSTICE: A CASE STUDY OF OFFICE OF THE ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE MINBURI CIVIL COURT

อาทิตย์ เรืองวิเศษทรัพย์[1] และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์[2]

Arthid Ruengwisethsub[1] and Kevalin Silphiphat[2]

[1-2]หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

[1-2]Master of Arts Program in Political Science,

Department of Political Science and Public Administration, Kasetsart University, Thailand

Corresponding Author's Email: arthid.top@gmail.com

วันที่รับบทความ : 9 พฤษภาคม 2569; วันแก้ไขบทความ 17 พฤษภาคม 2569; วันตอบรับบทความ : 19 พฤษภาคม 2569

Received 9 May 2026; Revised 17 May 2026; Accepted 19 May 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี และ 2) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการ

Citation:

*อาทิตย์ เรืองวิเศษทรัพย์ และ เกวลิน ศีลพิพัฒน์. (2569). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1466-1480.

Arthid Ruengwisethsub and Kevalin Silphiphat. (2026). Work Motivation Of Officer In Court Of Justice: A Case Study Of Office Of The Administrative Office Of The Minburi Civil Court. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1466-1480.;

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

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

ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุสถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The purposes of this research were to 1) the various levels of composition of judicial officers at the Min Buri Civil Court and 2) compare the work motivation of judicial officers at the Min Buri Civil Court classified by personal factors. This is a quantitative research study. This was a quantitative research study using questionnaires. The sample consisted of 91 judicial officers at the Min Buri Civil Court, including civil servants, permanent employees, government employees, and temporary employees. Statistical analyses included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and ANOVA.

The research findings indicated that the qualifications of judicial officers in the case study: the Min Buri Civil Court's application office, naturally exhibited a high degree of composition, including educational status and position. These components significantly impacted performance, statistically speaking, at the 0.05 level. Furthermore, the judicial officers at the Min Buri Civil Court possessed sufficient qualifications and a long history of service within the city, with unique characteristics.

Keywords: Work Motivation, Court of Justice Officers, Motivation Factors, Hygiene Factors

บทนำ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเป็นพลังผลักดันให้บุคคลมีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ในทางตรงกันข้าม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน อาจนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงลบ เช่น ความเฉื่อยชา การปฏิบัติงานเพียงให้เสร็จตามหน้าที่ และการไม่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์การในระยะยาว (ประเสริฐ อุไร, 2559) ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นกลไกสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพการทำงานและรักษาศักยภาพของบุคลากรไว้กับองค์การ

แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์กอธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วย 2 กลุ่มปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเนื้องานโดยตรง เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะงานที่มีความหมาย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน และปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเกี่ยวข้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น นโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในองค์การ สภาพการทำงาน ความมั่นคง และค่าตอบแทน แม้ปัจจัยค้ำจุนอาจไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง แต่หากขาดความเหมาะสมย่อมนำไปสู่ความไม่พึงพอใจและลดประสิทธิภาพการทำงานได้ ขณะที่ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ ความผูกพัน และความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ (Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959; ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2561)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นองค์การภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนภารกิจด้านการอำนวยความยุติธรรม โดยมีหน้าที่ครอบคลุมทั้งการบริหารงบประมาณ การเงิน พัสดุ บุคลากร อาคารสถานที่ งานวิชาการ และงานสนับสนุนด้านตุลาการ เพื่อให้การดำเนินงานของศาลเป็นไปอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ตามทิศทางการพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศของศาลยุติธรรม การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจสำคัญที่ต้องมุ่งเสริมสร้างสมรรถนะ คุณภาพชีวิต ความมั่นคง และความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ (วารุณี พงษ์ศรี, 2562) อีกทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในปัจจุบันจำเป็นต้องเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์การ เพื่อดึงดูด พัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพให้สามารถขับเคลื่อนภารกิจขององค์การได้อย่างต่อเนื่อง (Armstrong, 2020; วิวัฒน์ ปิติจะ, 2567)

ในบริบทของศาลแพ่งมีนบุรี เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม ซึ่งเป็นงานที่มีความรับผิดชอบสูง มีความละเอียดรอบคอบ และมีผลต่อคุณภาพการให้บริการประชาชน ลักษณะงานดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ความรับผิดชอบ ความร่วมมือภายในหน่วยงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม หากบุคลากรขาดแรงจูงใจหรือไม่ได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อคุณภาพการทำงานและการบรรลุภารกิจขององค์การ ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเปรียบเทียบแรงจูงใจจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล อันจะนำไปสู่ข้อเสนอเชิงบริหารสำหรับการพัฒนาแรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานครั้งนี้ตั้งอยู่บนฐานแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจของมนุษย์และทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน โดย Maslow (1943, 1954) อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและการเป็นส่วนหนึ่ง การได้รับการยอมรับนับถือ ไปจนถึงการบรรลุศักยภาพแห่งตน แนวคิดดังกล่าวช่วยอธิบายว่าบุคลากรในองค์การมิได้ทำงานเพื่อตอบสนองรายได้เพียงอย่างเดียว แต่ยังต้องการความมั่นคง การยอมรับ ความก้าวหน้า และความหมายของงาน ขณะที่ McClelland (1961) ชี้ให้เห็นแรงจูงใจด้านความสำเร็จ อำนาจ และความสัมพันธ์ ซึ่งสะท้อนพฤติกรรมของบุคคลในการแสวงหาผลงาน การมีอิทธิพลต่อสภาพแวดล้อม และการรักษาความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สำหรับกรอบแนวคิดหลักของการวิจัยนี้ใช้ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1966) ซึ่งจำแนกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (motivation

factors) ซึ่งสัมพันธ์กับเนื้องานโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) ซึ่งสัมพันธ์กับบริบทการทำงาน เช่น นโยบายองค์การ การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน ความมั่นคง ชีวิตส่วนตัว สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ทฤษฎีนี้มีความเหมาะสมในการวิเคราะห์แรงจูงใจของบุคลากรภาครัฐ เนื่องจากช่วยจำแนกปัจจัยที่สร้างพลังในการทำงานออกจากปัจจัยที่ป้องกันความไม่พึงพอใจในการทำงานอย่างเป็นระบบ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคลากรศาลยุติธรรมและหน่วยงานรัฐสะท้อนข้อค้นพบในทิศทางใกล้เคียงกัน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ เช่น อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และลักษณะภาระงาน อาจทำให้บุคลากรมีการรับรู้ต่อแรงจูงใจแตกต่างกัน เนื่องจากมีประสบการณ์ ความรับผิดชอบ ความคาดหวังต่อความก้าวหน้า และสถานะทางวิชาชีพไม่เท่ากัน นอกจากนี้ งานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) ปานทิพย์ อิ่มจิต (2562) สุธีรัชต์ ชาติ (2563) และโสภี ขานดาบ (2559) ยังชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจของบุคลากรในระบบศาลยุติธรรมเกี่ยวข้องกับทั้งปัจจัยภายในงานและสภาพแวดล้อมขององค์การ โดยเฉพาะความสัมพันธ์ในการทำงาน ความมั่นคง ความเป็นธรรม และโอกาสในการพัฒนาตนเอง

กล่าวโดยสรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมเป็นผลจากปฏิสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษาครั้งนี้จึงกำหนดตัวแปรตามเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามกรอบปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนตัวแปรอิสระประกอบด้วยปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะงาน เพื่ออธิบายระดับแรงจูงใจและความแตกต่างของแรงจูงใจระหว่างกลุ่มบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี ประกอบไปด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 91 คน

(ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี เดือนตุลาคม, 2568) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรทั้งหมด (100%)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่สร้างขึ้นจากการวิจัย ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาล-แพ่งมีนบุรี แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะงานของเจ้าหน้าที่ศาล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือดำเนินการโดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ และนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่ประชากรในการวิจัย จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .962 แสดงว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นในระดับสูง

3. วิธีการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยจัดทำแบบสอบถามตามจำนวนประชากร ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัยแก่เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี เก็บแบบสอบถามกลับคืน ตรวจสอบความสมบูรณ์ ลงรหัส และนำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ทางสถิติ

4. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การทดสอบค่าทีสำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวสำหรับตัวแปรที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีส่วนใหญ่มีอายุ 36–45 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 มีสถานภาพโสด จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 85.7 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001–25,000 บาท จำนวน 27 คน

คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5–10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 และส่วนใหญ่อยู่ในงานสายหลัก โดยตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมมีจำนวนมากที่สุด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6

ตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี จำแนกตามรายด้าน

ด้านแรงจูงใจ	M	S.D.	ระดับ
ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จ	3.92	.716	มาก
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.81	.739	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.92	.652	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.92	.633	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.92	.691	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์การ	3.89	.752	มาก
ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.86	.715	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน	3.85	.726	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.90	.714	มาก
ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.96	.672	มาก
ด้านตำแหน่งงาน	3.86	.776	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.79	.690	มาก
ด้านชีวิตส่วนตัว	3.85	.775	มาก
ด้านสภาพการทำงาน	3.94	.723	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.93	.745	มาก
รวม	**3.89**	**.602**	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (M = 3.89) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ส่วนด้านความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้จะยังอยู่ในระดับมากก็ตาม ผลดังกล่าวสะท้อนว่าแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่มีฐานสำคัญจากความสัมพันธ์ในการทำงาน บรรยากาศและเงื่อนไขการทำงาน รวมถึงความรู้สึกต่อความเป็นธรรมของผลตอบแทน

เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสำเร็จ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน (M = 3.92) แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รับรู้ว่างานที่ทำมีความท้าทาย มีความหมาย มีโอกาสใช้ความสามารถ และได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่นเล็กน้อย (M = 3.81) ซึ่งควรได้รับการพัฒนาในมิติของการยกย่องชื่นชม และการสะท้อนคุณค่าของผลงานอย่างเป็นระบบ

เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน และด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ขณะที่ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน และด้านชีวิตส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในลำดับท้าย ผลดังกล่าวชี้ให้เห็นว่าการบริหารแรงจูงใจในหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับทั้งการสร้างความสัมพันธ์ในแนวราบและแนวดิ่ง การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การดูแลความมั่นคงในความรู้สึกของบุคลากร และการจัดสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุ	F = 133.327	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
สถานภาพสมรส	F = 49.392	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ระดับการศึกษา	t = 5.861	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F = 0.248	.910	ไม่แตกต่างกัน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	F = 0.877	.500	ไม่แตกต่างกัน
ตำแหน่งงาน	F = 38.190	.000*	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

จากตารางที่ 2 พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเจ้าหน้าที่ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้ชี้ว่าแรงจูงใจของบุคลากรในศาลมิได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนหรือจำนวนปีที่ปฏิบัติงานเพียงอย่างเดียว แต่สัมพันธ์กับช่วงวัย สถานภาพชีวิต ระดับการศึกษา และบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งงาน ซึ่งมีผลต่อความคาดหวัง โอกาสในการเติบโต และการรับรู้คุณค่าของงาน

อภิปรายผล

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรี พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา มีระดับความคิดเห็นสูงสุด รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงาน และน้อยที่สุดคือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน อาจเนื่องมาจาก เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับบรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือ ความเข้าใจ และการสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในหน่วยงาน เนื่องจากลักษณะงานในศาลยุติธรรมต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบสูง และการประสานงานหลายฝ่าย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาจึงเป็นแรงจูงใจสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ในขณะเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ได้รับคะแนนรองลงมา แสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย และสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ด้านความมั่นคงในการทำงานที่มีคะแนนน้อยที่สุด อาจสะท้อนให้เห็นถึงความกังวลของเจ้าหน้าที่ต่อโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ หรือการประเมินผลและระบบการเลื่อนตำแหน่งที่อาจยังไม่ตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรในบางกลุ่ม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธีรัชต์ ชาติ (2563) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือด้านความสำเร็จของงาน ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับตามลำดับ ส่วนด้านที่มี แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือด้านค่าตอบแทน

และสวัสดิการ ตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วนิดา ตันวัฒนธนากุล (2563) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดธัญบุรี ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก กล่าวได้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเกิดทัศนคติในด้านดี เกิดความรัก และความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงสภาพทำงานอยู่ โดยสามารถรักษาบุคลากรเหล่านั้นไม่ให้ย้ายงานหรือ ลาออกจากงานได้

จากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจทั้ง 5 ด้าน พบว่าด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ความต้องการการยอมรับ เป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยาที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรมักให้ความสำคัญกับการได้รับคำชมเชย การยกย่องเชิดชูเกียรติ และการเห็นคุณค่าในผลงานจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานผลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ตามแนวคิดลำดับขั้นความต้องการของ Abraham Maslow, (1943) ซึ่งระบุว่า ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ (Esteem Needs) เป็นขั้นที่เกี่ยวข้องกับความภาคภูมิใจในตนเอง สถานภาพ และการได้รับการยอมรับจากสังคม เมื่อองค์การสามารถตอบสนองความต้องการในระดับนี้ได้ บุคลากรจะเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และมีแรงผลักดันในการพัฒนาผลงานให้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกัน แนวคิดของ Frederick Herzberg (1966) ยังอธิบายว่า การได้รับการยอมรับ (Recognition) จัดเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) ที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างจากปัจจัยค้ำจุนที่เพียงลดความไม่พึงพอใจ การได้รับการยอมรับจึงเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ (Achievement) และต้องการสร้างผลงานอย่างต่อเนื่อง

จากผลการศึกษาปัจจัยค้ำจุนทั้ง 13 ด้าน พบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามีระดับความคิดเห็นสูงสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นองค์ประกอบสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพและความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในบริบทขององค์การไทยที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และลักษณะวัฒนธรรมแบบรวมหมู่ หากองค์การสามารถบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก แม้ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการคงไว้ซึ่งความพึงพอใจและเสถียรภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (1966) ที่อธิบายว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง

บุคคล จัดเป็นปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หากองค์การสามารถบริหารจัดการด้านความสัมพันธ์ได้อย่างเหมาะสม จะช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และส่งเสริมบรรยากาศการทำงานเชิงบวก แม้ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ใช่แรงจูงใจโดยตรง แต่มีบทบาทสำคัญในการคงไว้ซึ่งความพึงพอใจและเสถียรภาพของบุคลากร นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader–Member Exchange: LMX) ของ George B. Graen และ Mary Uhl-Bien (1995) ที่อธิบายว่า คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งประกอบด้วยความไว้วางใจ การสนับสนุน และการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ประจำศาลแพ่งมีนบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีอายุแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรในช่วงอายุต่างกันมีประสบการณ์การทำงาน มุมมองต่ออาชีพ และความคาดหวังในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละช่วงวัยไม่เหมือนกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีอายุน้อยมักให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในอาชีพ และผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรม ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีอายุมากกว่ามักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานที่มั่นคงและปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (1954) เรื่อง ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ที่อธิบายว่า ความต้องการของมนุษย์มีความแตกต่างกันตามช่วงวัยและประสบการณ์ชีวิต โดยบุคลากรวัยหนุ่มสาวมักอยู่ในระดับความต้องการการยอมรับนับถือและการเติมเต็มตนเอง (Esteem & Self-actualization needs) จึงให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนาและความก้าวหน้าในอาชีพ ขณะที่บุคลากรวัยกลางคนหรือใกล้เกษียณมักให้ความสำคัญกับความมั่นคงปลอดภัย และความสัมพันธ์กับผู้อื่น (Safety & Social needs) ซึ่งสอดคล้องกับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่ศาลที่อายุมากกว่า และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อาจเนื่องมาจาก บุคคลที่มีสถานภาพต่างกัน เช่น โสด สมรส หรือหม้าย มีภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ และความคาดหวังต่อการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเจ้าหน้าที่ที่สมรสมักมีภาระครอบครัวและภาระทางการเงินมากกว่า จึงให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ การได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อการเลี้ยงดูครอบครัว ขณะที่เจ้าหน้าที่ที่ยังโสดอาจมุ่งเน้นแรงจูงใจในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ การพัฒนาตนเอง และโอกาสในการแสดงศักยภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (1968) ใน ทฤษฎีสองปัจจัยแห่งแรงจูงใจ (Motivation–Hygiene Theory) ที่อธิบายว่า แรงจูงใจของบุคลากรมีความแตกต่างกันตามความต้องการและภาระหน้าที่ในชีวิตส่วนตัว โดยบุคคลที่มีภาระครอบครัว (เช่น ผู้ที่สมรสหรือมีบุตร) มักให้ความสำคัญกับปัจจัยคงสภาพ (Hygiene Factors) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน รายได้ และสวัสดิการ เพื่อรองรับภาระทางครอบครัว ส่วนบุคคลที่ยังโสดจะให้ความสำคัญกับปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators) เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพ การยอมรับ และโอกาสในการพัฒนา และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มี สถานภาพต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีมุมมองต่ออาชีพ ความคาดหวัง และเป้าหมายในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาสูงมักให้ความสำคัญกับโอกาสในการพัฒนา ความก้าวหน้าในสายงาน และการได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ในขณะที่เจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามักให้ความสำคัญกับความมั่นคงในหน้าที่ ค่าตอบแทน และบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อความสบายใจมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจาก จ้าหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งมีบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่ง

ส่งผลให้เกิดความแตกต่างด้านความคาดหวังต่อการทำงานและสิ่งจูงใจที่ตอบสนองต่อความต้องการของแต่ละบุคคลได้ไม่เท่ากัน เจ้าหน้าที่ระดับบริหารหรือระดับหัวหน้างานอาจได้รับแรงจูงใจจากความสำเร็จ ความก้าวหน้าในอาชีพ และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ขณะที่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการอาจได้รับแรงจูงใจจากค่าตอบแทน ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐนันท์ ช้างพล (2564) พบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี พงษ์ศรี (2562) พบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงาน ต่างกัน ทำให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยนี้สามารถสังเคราะห์ได้เป็น “กรอบแนวคิดการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม” ซึ่งอธิบายว่า แรงจูงใจของบุคลากรในหน่วยงานศาลมิได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งโดยลำพัง แต่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจภายในงาน กับ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพแวดล้อมองค์การ ภายใต้บริบทของงานที่มีความรับผิดชอบสูงและเกี่ยวข้องกับการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมประจำศาลแพ่งมีนบุรีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจมีฐานสำคัญจากความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน ขณะเดียวกันปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากใกล้เคียงกัน สะท้อนว่าบุคลากรรับรู้คุณค่าของงานและบทบาทของตนเองต่อองค์การ ผลการเปรียบเทียบพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่ทำให้แรงจูงใจแตกต่างกัน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้ **ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้** 1) ผู้บริหารควรพัฒนาระบบการยอมรับและชื่นชมผลงานของเจ้าหน้าที่ให้เป็นรูปธรรม เนื่องจากด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าปัจจัยจูงใจหลายด้าน 2) ควรเสริมสร้างความมั่นคงเชิง

จิตวิทยาในการทำงาน ผ่านการสื่อสารนโยบาย เส้นทางความก้าวหน้า และระบบพัฒนาศักยภาพที่ชัดเจน 3) ควรรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ในการทำงานที่เป็นจุดแข็งของหน่วยงาน โดยส่งเสริมการสื่อสารระหว่างระดับ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน 4) ควรออกแบบแนวทางการจูงใจให้เหมาะสมกับความแตกต่างของบุคลากรในแต่ละช่วงวัย สถานภาพ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่ใช้มาตรการเดียวกับบุคลากรทุกกลุ่ม **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป** ควรศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในระดับกว้างขึ้น เช่น ศาลในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล หรือศาลในภูมิภาคต่าง ๆ เพื่อเปรียบเทียบบริบทของหน่วยงาน ควรใช้การวิจัยแบบผสมผสานโดยเพิ่มการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือการสนทนากลุ่มเพื่อทำความเข้าใจเหตุผลเบื้องหลังแรงจูงใจในแต่ละด้าน และควรพัฒนาโมเดลการบริหารแรงจูงใจของบุคลากรศาลยุติธรรมแล้วนำไปทดลองใช้ เพื่อประเมินผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2561). ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารองค์การ: แนวคิด ทฤษฎีและกรณีศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

ประเสริฐ อุไร. (2559). การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. ใน การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วารุณี พงษ์ศรี. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม. ในวิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิวัฒน์ ปิติจะ. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8. ใน การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุจิตรา บุณยรัตพันธุ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สุธีรัชต์ ชาติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ใน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการเงินและการธนาคาร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

โสภี ขานดาบ. (2559). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมภาค 4. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

Armstrong, M. (2020). Armstrong's handbook of human resource management practice (15th ed.). London, England: Kogan Page.

Best, J. W. (1981). Research in education. (4th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OH: World Publishing.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). The motivation to work (2nd ed.). New York, NY: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. Psychological Review, 50(4), 370–396.

Maslow, A. H. (1954). Motivation and personality. New York: Harper & Row.

McClelland, D. C. (1961). The achieving society. Princeton, NJ: Van Nostrand.

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. New York: John Wiley & Sons.