

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

A study of factors affecting work motivation of the court officers at the Supreme court

อัครวัฒน์ สืบปัญญาวงศ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Akkarawat Suebpanyawong

E-mail : kai200943@hotmail.com

Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา และศึกษาปัจจัยด้านความต้องการ และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปริมาณที่นำทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์ ความต้องการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานมาทำเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือในการแบบสอบถามและแจกให้กับข้าราชการในศาลฎีกาโดยแยกเป็นระดับตำแหน่ง เฉลี่ยตำแหน่งละ 65% ได้กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 143 คน ซึ่งเป็นอัตราที่ใกล้เคียงกับสูตรของ Yamane ที่กำหนดไว้ว่ากลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากร 211 คน ให้มีกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 139 คน มาดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการทดสอบ คือ T – Test, ANOVA และ Simple Linear Regression กำหนดให้มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36 – 45 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า มีรายได้/เดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ และมีอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ที่ 21 ปีขึ้นไป ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการความปลอดภัยปราศจากอันตราย และหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล และความต้องการโดยรวมเป็นเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 77.6 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกภูมิใจในงานของตนเอง และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 58.7 และแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่คือ

การที่สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่เป็นกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.0 ตามสมมติฐานสรุปได้ว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกาแตกต่างกัน และปัจจัยด้านระดับการศึกษา และรายได้/เดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกาที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านความต้องการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

Abstract

This research aims to study the population factors influencing work motivation of the court officers at the Supreme Court and study the requirements and environment that related to the motivation of work of court officers at the Supreme Court. This research was a quantitative research that take theory and idea about populations, requirement, working environment and work motivation to be a conceptual framework to create an instrument to survey and contribute to court officers at The Supreme Court. The respondents were divided by job positions. The average amount of each positions is 65 percent. The representative sample to answer the questionnaire is 143 person. This rate is similar to the Yamane formula that fix the representative sample from the amount of populations from 211 person to have at least 139 person as a representative sample to analyse by a package software program called SPSS the statistic for the test is T-TEST ANOVA and Simple Linear Regression. The statistical significance level is 0.05

The results of this research founded that most of the respondents are female age between 36-45 years old. the education level is bachelor degree or equivalent and their monthly income starting from 20,001 – 30,000 baht per month. Most of the respondents are in practitioner level with at least 21 years working experiences or more. We founded that 77.06 percentage of respondents need safety and avoid anxiety and the entirely requirement is positive. Another 58.7 percentage of respondents are proud of their job and they have a positive work environment and 58.0 percentage of respondents said that their inspiration to work is to see the work is fully completed as the goal of the government sector and the work motivation is neutral. According to the hypothesis we can conclude that these personal factors such as sex, age, position level and work experience affecting the work motivation but the education level and monthly income do not affect the overall work motivation. The requirement and environment factor is related to the work motivation of court officers at the Supreme Court.

บทนำ

ศาลยุติธรรมแต่เดิมกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่ดูแลและรับผิดชอบงานธุรการของศาลยุติธรรม จนกระทั่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มาตรา 275 บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระมีฐานะเป็นนิติบุคคล จึงถือว่าแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมนับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 เป็นต้นไป (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2563)

ศาลฎีกามีเพียงศาลเดียว มีประธานศาลฎีกาเป็นหัวหน้าหน่วยงาน โดยมีรองประธานศาลฎีกาจำนวน 6 คน ช่วยกำกับดูแลด้านต่างๆ และเลขานุการศาลฎีกาช่วยควบคุมดูแลในส่วนของการบริหารจัดการภายในผ่านทางผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา (ศาลฎีกา, 2563)

สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มีข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว เป็นบุคลากรของหน่วยงาน มีการแบ่งหน้าที่ไปตามแผนงานต่างๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งศาลฎีกาเป็นศาลสูง หน้าที่และความรับผิดชอบของงานเป็นงานชั้นความลับ มีกฎระเบียบ ข้อบังคับ และธรรมเนียมปฏิบัติที่เข้มงวด เนื่องจากเป็นศาลที่พิจารณาพิพากษาคดีที่อุทธรณ์ขึ้นมาตามกฎหมายวิธีพิจารณาความซึ่งจะเป็นที่สุด และมีอำนาจหน้าที่ในการพิจารณาพิพากษาคดีอาญาของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง อีกทั้ง ออกระเบียบต่าง ๆ รวมทั้งให้ความเห็นชอบข้อกำหนด และข้อบังคับตามที่กฎหมายได้บัญญัติให้กระทำได้โดยมติของที่ประชุมใหญ่ศาลฎีกา ด้วยศาลฎีกามีการบริหารดูแลงานจากผู้ใหญ่หลายฝ่ายกับสภาพแวดล้อมที่อยู่ในเขตเมืองใกล้กับเขตพระราชฐาน แรงจูงใจในการทำงานจึงมีส่วนเป็นแรงผลักดันในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน เป็นความต้องการภายในมีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน คือ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะงานที่ทำ และความรับผิดชอบ (Frederick Herzberg, 1959) จากสภาพแวดล้อมและความต้องการที่แตกต่างกัน ปัจจัยใดที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลฎีกาเพื่อการทำงานที่ราบรื่น ไม่ให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นสิ่งสำคัญในการดึงศักยภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เกิดความพึงพอใจและความเต็มใจในการทำงาน การสร้างแรงจูงใจนั้นจำเป็นต้องเข้าถึงความต้องการเพื่อการตอบสนองความต้องการ เนื่องจากมนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น (Abraham H.Maslow, 1943) บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะมีสมาธิในการทำงาน รู้ถึงคุณค่าและพอใจในงาน มีความพยายามทำให้งานสำเร็จ ต้องการความท้าทายในงานใหม่ๆ สร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้ดีขึ้น มีความสามัคคีในการทำงานเป็นทีม บุคคลที่ขาดแรงจูงใจในการทำงานจะไม่มีสมาธิในการทำงานประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ทำให้เกิด

ความคิดพลาดได้ง่าย ไม่มีแรงบันดาลใจในการทำงาน บรรยากาศในการทำงานแย่ง ต่างคนต่างทำงาน ขาดความสามัคคีในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา
2. ปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ศึกษาข้าราชการศาลยุติธรรม ที่ดำรงตำแหน่งอยู่ในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ซึ่งมีอยู่จำนวน 211 คน ตามสูตรของ ยามาเน่ Yamane (1973) กลุ่มตัวอย่างงานวิจัยครั้งนี้ได้จำนวน 139 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างวิธี Stratified Sampling โดยนำรายชื่อของข้าราชการศาลฎีกามาแบ่งกลุ่มตำแหน่ง และเลือกวิธี Quota sampling จากกลุ่มตำแหน่งกลุ่มละ 65% โดยเฉลี่ยรวมทั้งหมดทุกกลุ่มได้ไม่น้อยกว่า 140 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรต้น/ตัวแปรอิสระ (independent variables)

1.1 ลักษณะของประชากรที่เป็นข้าราชการสาละสุธรรมในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อันประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ

1.2 ปัจจัยด้านความต้องการของมาสเตอร์ ซึ่งมีทั้งหมด 7 ชั้น

1.3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน คือด้านกายภาพ ด้านสังคม และด้านจิตใจ

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) คือ แรงจูงใจในการทำงาน มีปัจจัยจูงใจรวม 6 ด้าน ปัจจัยค่าจ้าง อีก 10 ด้าน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสาละสุธรรมของศาลฎีกา และศึกษาปัจจัยด้านความต้องการ และสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสาละสุธรรมของศาลฎีกา เพื่อดึงศักยภาพการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน เกิดความพึงพอใจและความเต็มใจในการทำงาน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของข้าราชการสาละสุธรรมของศาลฎีกาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

2. ได้ทราบปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน

3. ได้ทราบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4. สามารถนำผลการวิจัยไปการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสาละสุธรรมของศาลฎีกา

5. สามารถนำผลการวิจัยไปสนับสนุนนโยบายการทำงานของสำนักงานสาละสุธรรมได้

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าและศึกษาทฤษฎี แนวคิด วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) กล่าวว่า องค์ประกอบไปด้วยบุคลากรระดับต่าง ๆ อยู่มากมาย แต่ละบุคคลจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป โดยพฤติกรรมที่ต่างกันจะมีปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นสาเหตุ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของแต่ละบุคคล ดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าเมื่อมีอายุที่มากขึ้นผลงานของแต่ละบุคคลก็จะลดน้อยลง ส่วนใหญ่บุคคลที่อายุมากนั้นจะถือว่าเป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานสูง และสามารถทำงานเพื่อให้เกิดผลผลิตที่สูงได้ นอกจากนี้เห็นได้ว่าคนที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานจะทำงานที่เดิม เพราะ โอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย รวมถึงระยะเวลาในการทำงานที่นานส่งผลให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับก็จะมากขึ้นด้วย ดังนั้น บุคลากรที่มีอายุมากขึ้นนั้นจะทำงานได้อย่างสม่ำเสมอและขาดงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) ทัวไปนั้น ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจากการทำงาน การปรับตัวเข้ากับสังคม แรงจูงใจ รวมถึงความสามารถในการเรียนรู้ เพศหญิงและเพศชายทั้งสองเพศนี้ไม่มีความแตกต่างกัน แต่นักจิตวิทยาที่ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้พบว่า เพศชายจะมีลักษณะคล้อยตามน้อยกว่าเพศหญิง เพศชายจะมีความคิดก้าวไกลเชิงรุก และคาดหวังความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่ในเรื่องของผลงาน และในเรื่องของความพึงพอใจในงานจะไม่มี ความแตกต่างกัน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) ส่วนมากบุคลากรที่โสดมีแนวโน้มขาดงานและมีอัตราการลาออกจากงานมากกว่าบุคลากรที่สมรสแล้ว นอกจากนี้บุคคลที่สมรสแล้วมีความพึงพอใจในงานตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานสูงกว่าบุคลากรที่เป็นโสด

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) บุคลากรที่อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่าบุคลากรใหม่

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการ

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มมนุษยนิยม เขาได้ให้ทฤษฎีลำดับความต้องการ โดยได้อธิบายว่ามนุษย์มีความต้องการเป็นลำดับขั้น และมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะแสวงหาความต้องการ

ขั้นสูงขึ้นตามลำดับ ในยุคแรก ๆ มาสโลว์ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ลำดับ ลำดับ 1 – 4 เป็นความต้องการระดับต้น และลำดับ 5 เป็นความต้องการระดับสูง ต่อมามาสโลว์ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและแบ่งความต้องการลำดับ 5 ให้ละเอียดออกไปอีกโดยได้แบ่งเป็น 3 ลำดับ รวมใหม่ทั้งหมดเป็น 7 ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ลำดับขั้นที่ 1 ความต้องการทางสรีระ (physical needs) คือ ความต้องการตอบสนองความหิว กระจาย ความเหนื่อย ความง่วง ความต้องการทางเพศ ความต้องการขับถ่าย ความต้องการกิจกรรมทางร่างกาย และความต้องการตอบสนองความสุขของประสาทสัมผัส

ลำดับขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (safety needs) คือ ความต้องการที่ต้องการการคุ้มครองปกป้อง ความต้องการรักษาความอบอุ่นใจ ความต้องการที่จะปราศจากอันตราย และต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล

ลำดับขั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (belongingness and love needs) คือ ความอยากมีเพื่อน อยากมีพวกพ้อง อยากมีกลุ่ม มีครอบครัว และความรัก ขั้นนี้เป็นความต้องการทางสังคม

ลำดับขั้นที่ 4 ความต้องการที่จะเป็นที่ยอมรับ ยกย่อง และเกียรติยศชื่อเสียง (esteem needs) คือ ความต้องการอยากมีชื่อเสียง มีหน้ามีตา มีคนยกย่องเลื่อมใส มีความเด่นดัง และมีความต้องการความรู้สึที่ดีของคนอื่นที่มีต่อตน

ลำดับขั้นที่ 5 ความต้องการใฝ่รู้ใฝ่เรียน (need to know and understand) คือ ความต้องการที่จะรู้ อยากรู้ อยากเข้าใจ อยากมีความสามารถ และอยากมีประสบการณ์

ลำดับขั้นที่ 6 ความต้องการทางสุนทรียะ (aesthetic needs) คือ ความต้องการด้านความดี ความงาม คุณธรรม และความต้องการความละเอียดอ่อนทางจิตใจ

ลำดับขั้นที่ 7 ความต้องการความสำเร็จหรือความต้องการความสมบูรณ์แบบในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการสูงสุดแห่งความเป็นมนุษย์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องปูพื้นฐานโดยให้บุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการของตนในลำดับขั้นที่ 1 มาเป็นลำดับก่อนจนถึงระดับสูง หรือสร้างความรู้สึ “พอ” ในความเป็นเขาเสียก่อน ซึ่งบุคคลประเภทนี้มักได้รับประสบการณ์สูงสุด คือ ได้รับประสบการณ์เข้มข้นบางประการด้วยตนเองแล้ว จนตระหนักในสภาพแห่งความเป็นจริงในชีวิต ซึ่งบางคนกล่าวว่าได้เข้าถึงปรัชญาชีวิตหรือสัจธรรมแห่งชีวิต

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สตีเวน โพรยานนท์ (2554) ให้ความหมายของสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ภายในองค์กรที่อยู่รอบตัวที่สามารถส่งผลต่อพฤติกรรมและความรู้สึกของบุคคลนั้น ๆ โดยที่สภาพแวดล้อมอาจเอื้อต่อการทำงานหรือไม่เอื้อต่อการทำงานก็ได้ ซึ่งได้แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข สถานที่ที่มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีการจัดการสถานที่อย่างเป็นระเบียบ สะอาด ปราศจากกลิ่นรบกวน ไม่มีเสียงที่ก่อให้เกิดความรำคาญ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีระดับอุณหภูมิที่เหมาะสมในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมีความเหมาะสม มีคุณภาพ และเพียงพอต่อความต้องการในการใช้งาน

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมในเชิงสัมพันธภาพหรือแรงสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลกระทบต่อการทำงาน และเอื้อต่อการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานภายในองค์กร ทั้งในหน่วยงานย่อย และระหว่างแผนก มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้างาน พนักงานมีการแสดงออกที่ดีต่อบุคคลอื่น ๆ ทั้งทางกาย วาจา และใจ มีการติดต่อสื่อสารที่ดีต่อกัน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลซึ่งกันและกัน พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัย ได้รับการยอมรับ มีความสุขที่ได้ทำงาน นอกจากนี้ การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในด้านการทำงาน ด้านกิจกรรมทางสังคม ด้านการส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ด้านการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่องาน การให้ความช่วยเหลือเมื่อพนักงานมีปัญหาในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ (Psychological environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความคิด เช่น การมีอิสระในการทำงาน และการตัดสินใจในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การได้รับข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงานที่ทำ ทำให้พนักงานสามารถนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาปรับปรุงงานให้ดีขึ้น พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน พนักงานมีความเคารพซึ่งกันและกันและมีความเชื่อใจกัน การมีบรรยากาศประชาธิปไตย ใช้หลักเหตุผลในการดำเนินการ การส่งเสริมบรรยากาศให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

Herzberg et al. (1959) ได้แบ่งปัจจัยจูงใจออกเป็นปัจจัยค่าจูงและปัจจัยจูงใจ เขามองว่าความพึงพอใจในการทำงานในองค์กรไม่ได้มีเพียงมิติเดียว โดยได้สำรวจถึงความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในการทำงาน กับ สิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และสิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน

จากผลการสำรวจได้สรุปเป็นทฤษฎีแรงจูงใจ โดยได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานและองค์กรกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และมีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น 2 ปัจจัยนี้ได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) คือ ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น หรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น เป็นปัจจัยที่ไม่มีก็ได้ หากองค์กรไม่ได้มุ่งเน้นในการเพิ่มระดับความพึงพอใจหรือระดับการ โน้มน้าวให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้นมักเรียกปัจจัยประเภทนี้ว่า “ปัจจัยภายใน” (Intrinsic factor) ปัจจัยประเภทนี้คือ

1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Achievement) ความสามารถแก้อุปสรรคหรือปัญหาให้ลุล่วงไปได้ ย่อมรู้สึกพึงพอใจและปลื้มใจในผลสำเร็จของงานนั้น ทำให้มีกำลังใจในการทำงานต่อไป ซึ่งถือได้ว่ามีความสำคัญที่สุด เพราะพนักงานจะรู้สึกว่าเขาทำงานสำเร็จ

2. การได้รับการยอมรับ (Recognition for achievement) การทำงานแล้วได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลอื่นๆ ในสังคม ให้ความสำคัญยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดี เมื่อปฏิบัติงานบรรลุผล เป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ในทางทฤษฎีเชื่อว่าจะทำให้พนักงานนั้นเกิดความภูมิใจ มีกำลังใจ มีผลในการกระตุ้นและจูงใจในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น เป็นการสื่อให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานสำเร็จจะมีคนยอมรับ

3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work itself) งานที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถ ทำให้รู้สึกว่าการที่ทำน่าสนใจ น่าทำ เป็นงานที่สำคัญมีคุณค่า เป็นงานที่ต้องใช้ความคิด งานประดิษฐ์คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ แบบใหม่ ๆ พนักงานจะรู้สึกพอใจที่จะทำงานในลักษณะนี้มากขึ้น

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) รับผิดชอบตนเองและงานของตนเอง การได้รับเกียรติและความไว้วางใจ ได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานอย่างอิสระ สนใจที่ผลลัพธ์ให้สิทธิทางด้านความคิด ปัจจัยประเภทนี้ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานมากยิ่งขึ้น

5. ความก้าวหน้า (Advancement) ความรู้สึกที่มีความก้าวหน้าในงานที่ทำ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือเลื่อนขั้นในการทำงาน การขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างให้สูงขึ้น เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยส่งเสริมและกระตุ้นให้พนักงานตั้งใจทำงานให้มากยิ่งขึ้น

6. เงินเดือน (Salary) ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน รวมทั้งผลประโยชน์อื่นๆ

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) คือ ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ เป็นปัจจัยที่ขาดแล้วพนักงานจะมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ แต่การเพิ่มระดับปัจจัยประเภทนี้ก็ไม่ได้ช่วยให้

พนักงานพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบสูงขึ้น และไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจในการพัฒนาประสิทธิภาพของงาน ถือเป็น “ปัจจัยภายนอก” (Extrinsic factor) ปัจจัยประเภทนี้คือ

1. โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้า (The possibility of growth) การให้โอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการทำงานเพื่อความก้าวหน้าและเจริญเติบโตในหน้าที่การงาน เป็นการจูงใจให้พนักงานทำงานให้เจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้น การให้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจในงาน พนักงานจะรู้สึกภูมิใจมากขึ้น

2. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-subordinates) หมายถึง การติดต่อ การสังสรรค์ การแสดงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สถานภาพในการทำงาน (Status) องค์กรควรจัดให้มีตำแหน่งหน้าที่การงานหรือการยกระดับ สถานะของพนักงานตามตำแหน่ง หรือการมีสิทธิพิเศษแก่พนักงานที่มีตำแหน่งสูงหรือมีความสำคัญต่อ องค์กรมากอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่จำเป็นต้องมีมากหรือเกินควร เพราะการเสริมปัจจัยนี้มาก ๆ ไม่ได้ช่วยให้พนักงานมีแรงจูงใจ ในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น หรือมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal relations-superior) หมายถึง การติดต่อ การสังสรรค์ กับผู้บังคับบัญชาโดยทางกายหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันได้ มีความ เข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีกับผู้บังคับบัญชา

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal relations-peers) หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็น กิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี กับเพื่อนร่วมงาน

6. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision technical) หัวหน้างานต้องไม่บกพร่องในหน้าที่ หัวหน้างานต้องสามารถแนะนำข้อมูลทางด้านเทคนิคในการทำงานให้พนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ และ ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานที่มากพอ แต่หากมีมากเกินไป โดยการช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชามากไปตลอดเวลา ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจหรือคิดวิเคราะห์ ออกความคิดเห็น ต่องานที่รับผิดชอบก็ไม่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำหรือทำให้เกิดความภักดีต่อองค์กร มากขึ้น

7. นโยบายการบริหาร (Company policies and administration) เป็นปัจจัยที่องค์กรไม่มีไม่ได้ เป็น ปัจจัยที่ไม่มีประสิทธิภาพต่อการทำงานของพนักงาน เช่น นโยบายขององค์กรที่ไม่ส่งเสริมความ เจริญเติบโตของพนักงาน การไม่ดำรงรักษาและให้ความมั่นคงกับบุคลากรการบริหารงานที่ไม่เป็นระบบ

การทำงานที่ซ้ำซ้อนกัน ในที่นี้เชื่อว่าการเพิ่มคุณภาพของปัจจัยนี้ ไม่ได้ทำให้พนักงานมีแนวโน้มในความพึงพอใจมากขึ้น หรือมีแรงจูงใจในการทำงานที่ดีขึ้น

8. สภาพการทำงาน (Working conditions) องค์กรจะต้องจัดหาสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เกี่ยวกับการทำงาน บรรยากาศ สำนักงานที่ตั้งในการทำงาน การเดินทางมาทำงานของพนักงานให้มีความสะดวกและไม่ก่อให้เกิดปัญหาหมอกนักเพื่อให้นักงานไม่เกิดความไม่พึงพอใจแต่ ไม่จำเป็นต้องมีมากเกินไป หรือสะดวกเกินไป เพราะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงานหรือภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานในหน้าที่ บุคคลที่ต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้ไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานที่ใหม่

10. ความมั่นคงในงาน (Job security) ปัจจัยนี้เกี่ยวกับเรื่องความมั่นคงของพนักงาน ระบบสวัสดิการ องค์กรจำเป็นต้องมี แต่องค์กรไม่ควรใช้การเพิ่มปัจจัยนี้เข้าไปในการโน้มน้าวให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานที่สูงขึ้น

สาระสำคัญของการจูงใจ

การจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตของงาน ผลผลิตของงานจะมีคุณภาพดี มีปริมาณมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ การจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานจึงจำเป็นต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่ทำให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่ และไม่ใช่ว่าเรื่องง่ายในการจูงใจพนักงาน เพราะพนักงานตอบสนองต่องานและวิธีการขององค์กรแตกต่างกัน การจูงใจพนักงานจึงมีความสำคัญ โดยสรุปความสำคัญของการจูงใจในการทำงานดังนี้

1. พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใดๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูงย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำการให้สำเร็จ ซึ่งตรงกันข้ามกับบุคคลที่ทำงานประเภท “เช้าชาม เย็นชาม” ที่ทำงานเพียงเพื่อให้ผ่านไปวัน ๆ

2. ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ทอดทิ้งหรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การเปลี่ยนแปลง (variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่า หรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงเมื่อคืนรนเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลนั้นก็จะมักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นในทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานในที่สุด ทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสมซึ่งอาจต่าง ๆ จากเดิม

4. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นบุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จักว่าบุคคลนั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบมั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะนี้แสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะนี้มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการแจกแบบสอบถามให้กับข้าราชการศาลยุติธรรม ในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาทั้งหมด 143 คน ดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยมีคำถามเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านความต้องการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงาน

2. ขอความร่วมมือผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบแบบสอบถามด้านความความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยการให้คะแนน IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.99

3. ดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถามถึงความครบถ้วนในการตอบแบบสอบถาม และจำนวนชุดของแบบสอบถามให้ครบถ้วนจำนวน 143 ชุด และเก็บรวบรวมให้ครบเพื่อลงข้อมูลในโปรแกรม SPSS โดยมีการสร้าง Codebook ขึ้นมาเพื่อเป็นแนวในการลงในโปรแกรม SPSS นำข้อมูลจากแบบสอบถามป้อนลงในโปรแกรมและประมวลผลทางสถิติ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ใช้สถิติ T – Test และ ANOVA

2. ปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสาขายุติธรรมของศาลฎีกา ใช้สถิติ Simple Linear Regression

3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสาขายุติธรรมของศาลฎีกา ใช้สถิติ Simple Linear Regression

ผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 36 – 45 ปี รองลงมาคืออายุอยู่ในช่วง 25 – 35 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี/เทียบเท่า รองลงมาคือการศึกษาในระดับปริญญาโท ส่วนใหญ่มีรายได้เดือนอยู่ที่ 20,001 – 30,000 บาท ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ รองลงมาคือระดับชำนาญการ และอายุราชการส่วนใหญ่อยู่ที่ 21 ปีขึ้นไป รองลงมาคืออายุราชการต่ำกว่า 5 ปี

ปัจจัยด้านความต้องการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการมากที่สุด คือ ต้องการด้านความปลอดภัย ปราศจากอันตราย และหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล รองลงมาคือด้านสรีระร่างกาย เช่น อาหาร เครื่องดื่ม การพักผ่อน หรือ ประสาทสัมผัส และความต้องการทางสุนทรียะ ด้านความดี ความมีคุณธรรม ความละเอียดอ่อนทางจิตใจ ตามลำดับ และผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการน้อยสุด คือ ความต้องการเป็นที่ยอมรับ ความมีหน้ามีตา ชื่อเสียง มีคนยกย่องเลื่อมใส และรองลงมาคือ ความต้องการทางสังคม และความรัก มีเพื่อน มีพวกพ้อง หรือมีกลุ่ม ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความต้องการเป็นเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 77.6

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพแวดล้อมในการทำงานส่วนใหญ่ คือ มีความรู้สึกภูมิใจในงานของตนเอง รองลงมา คือ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน และการได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้า ตามลำดับ และมีสภาพแวดล้อมในการทำงานน้อยสุด คือ สถานที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกไม่อบอ้าว น้อยสุดรองลงมาคือสถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีคุณภาพ และสะดวกในการทำงาน ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเชิงบวก คิดเป็นร้อยละ 58.7

ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานส่วนใหญ่ คือ สามารถทำงานสำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน รองลงมา คือ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการทำงานได้ด้วยดี และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ และมีแรงจูงใจในการทำงานน้อยสุด คือ เงินเดือนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ น้อยสุดรองลงมาคือได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นกลาง คิดเป็นร้อยละ 58.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ในการทดสอบแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยด้าน เพศ อายุ การศึกษา รายได้/เดือน ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ พบว่า ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกาแตกต่างกัน และปัจจัยด้านระดับการศึกษา และรายได้/เดือน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวมของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกาที่แตกต่างกัน และมีปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกาที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้/เดือน ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ แตกต่างกัน ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการทดสอบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันด้าน เพศ อายุ ระดับตำแหน่ง และอายุราชการ ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลฎีกา แต่ระดับการศึกษา และรายได้/เดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลฎีกาแตกต่างกัน ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลฎีกาโดยรวมได้ผลเป็นกลาง โดยเท่ากับร้อยละ 58.0 ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของส.ต.อ. อนุชิต แยมยีนยง (2557) ที่กล่าวว่าโดยภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก แต่มีส่วนที่สอดคล้องกันคือ ระดับการศึกษาต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด ไม่แตกต่างกัน ส่วนอายุ และอายุราชการแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยของวรรณ อารณ (2557) ที่พบว่าข้าราชการรัฐสภามีแรงจูงใจในการทำงานปานกลางและต่ำทุกด้าน เนื่องจากข้าราชการในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับเป็นกลางและเชิงบวก ตามลำดับ อีกทั้งไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยของอุษา เพ็ญประยูร (2558) ที่ว่าการศึกษามีปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ ผลการวิจัยพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนตำแหน่งงาน และรายได้ต่างกัน มีผลทำให้ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ผลการทดสอบปัจจัยด้านความต้องการที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านความต้องการมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยของวันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ที่กล่าวในเรื่องปัจจัยความปลอดภัยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งผลวิจัยของข้าราชการในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ความต้องการด้านความปลอดภัยปราศจากอันตราย และหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล มีมากที่สุดที่ค่าเฉลี่ย 4.43

ผลการทดสอบปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมของศาลฎีกา ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับงานวิจัยของวันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ที่กล่าวในเรื่องของปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงาน และไม่สอดคล้องกันกับงานวิจัยของภัตราพร ชนะการณ (2561) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลบางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา พบว่า บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการศาลฎีกาโดยรวมได้ผลเป็นกลางโดยเท่ากับร้อยละ 58.0

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา มีความต้องการด้านความปลอดภัยปราศจากอันตราย และหลีกเลี่ยงความวิตกกังวลมากที่สุด และมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในด้านที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกไม่อบอ้าวน้อยที่สุด ส่วนในด้านของแรงจูงใจในการทำงาน มีแรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจน้อยที่สุด จึงมีข้อเสนอ ดังนี้

1. ความต้องการด้านความปลอดภัยปราศจากอันตรายและหลีกเลี่ยงความวิตกกังวล ด้านนี้สำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยให้กับหน่วยงานที่เข้มงวดมากกว่าเดิม โดยเฉพาะจากบุคคลภายนอก เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยให้กับบุคลากรในหน่วยงาน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานในด้านที่ทำงานอากาศถ่ายเทสะดวกไม่อบอ้าวได้รับค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยสุด แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานยังขาดเรื่องสภาพอากาศที่ถ่ายเทมีความอบอ้าว ควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนี้ให้ดีขึ้นเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน

3. แรงจูงใจในการทำงานด้านเงินเดือนเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจได้รับค่าเฉลี่ยของคะแนนน้อยที่สุด แสดงให้เห็นว่าเงินเดือนยังไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ผู้บริหารจึงควรพิจารณาด้านเงินเดือนให้เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยในอนาคต

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภายในหน่วยงานสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เพื่อการใช้ประโยชน์ของงานวิจัยที่กว้างขึ้นหากมีการทำงานวิจัยในอนาคตเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจในการทำงานและสามารถวิจัยได้ทั้งหน่วยงานของสำนักงานศาลยุติธรรมได้จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). ทศนคติของพนักงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรม การปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรบริษัท กูเวต ปีโตเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ภักตราพร ชนະการณ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล บางกล้า อำเภอบางกล้า จังหวัดสงขลา. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่
- วรรณ อารณ. (2557). แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการรัฐสภา ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัย แรงจูงใจ ในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานและหน่วยสนับสนุน ของ โรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศาลฎีกา. (2563). การบริหารงานภายในศาลฎีกา. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2563, จาก <http://www.supremecourt.or.th/อำนาจหน้าที่ศาลฎีกา>
- สิวพร โปรยานนท์. (2554). พฤติกรรมของผู้นำและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อ ความสร้างสรรค์ในงานบุคลากร กรณีศึกษา องค์กรธุรกิจไทยที่มีนวัตกรรมยอดเยี่ยมปี 2552. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร, คณะพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ส.ต.อ. อนุชิต แยมยืนยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร เมืองตราด. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2563). ประวัติศาลยุติธรรม. ค้นเมื่อ 16 กรกฎาคม 2563,

จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/page/index/id/56>

อุษา เฟื่องประยูร. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

Frederick, Herzberg et al. (1959). The Motivation of work. New York: John Wiley & Sons.

Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. Journal Psychology Review.

Taro Yamane(1973).Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.