

การเสริมสร้างแรงจูงใจในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4

THE REINFORCEMENT OF THE MOTIVATION IN THE DEPARTMENT OF THE CHIEF JUSTICE REGION 4

อำพร เปียสูงเนิน, และวิชญ์ สุมิตสวรรค์

Amporn Piasungnoen , and Vissanu Zumitzavan

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

The College of Local Administration Khon Kaen University

Email: amporn.pi@kkumail.com

Received 7 October 2022; Revised 8 November 2022; Accepted 30 October 2023.



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในองค์กรควรเป็นอย่างไร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 จำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์

ผลวิจัยพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 มีแรงจูงใจในภาพรวม ข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนใหญ่รู้สึกดีกับบรรยากาศการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในบริเวณศาล ส่วนใหญ่มีความพอใจในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม และพบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ในด้านปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน งานวิจัยนี้พบปัญหาจำนวนอัตรากำลังไม่เพียงพอ ปัญหาปริมาณงานมากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีผลต่อการลดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานวิจัยนี้ยังพบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานและลดขั้นตอนการทำงาน รวมทั้งการเพิ่มค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ แก่ข้าราชการศาลยุติธรรม และมีความคาดหวังกับการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน; ปัจจัยพื้นฐาน; ปัจจัยจูงใจ; สำนักงานศาลยุติธรรม

Abstract

In this research article, the researchers aimed to study approaches and guidelines for enhancing operational motivation within the organization. The objectives were to improve the

motivation and performance of judicial officials under the Office of the Chief Justice Region 4; to analyze the issues and obstacles affecting their performance, and to suggest guidelines for strengthening operational incentives for court officials. This research employed a quantitative methodology with a sample of 184 court officials under the Office of the Chief Justice Region 4, using a questionnaire as the research tool. The statistical methods used for data analysis included descriptive and inferential statistics such as Frequency, Percentage, Standard Deviation, and Correlation Analysis.

The findings found that, from an overall perspective, judicial officials under the Office of the Chief Justice Region 4 were motivated. Most of them expressed satisfaction with the increased green space within the courthouse, as well as with the fair and appropriate salary promotion system. Additionally, it revealed that judicial officials were more content with their work when they were able to achieve their goals. Regarding the challenges and obstacles affecting operational motivation, the research identified issues like insufficient human resources, an overwhelming workload, and disruptions caused by the COVID-19 pandemic. These factors contributed to a decrease in operational motivation. Furthermore, the study highlighted the need for training to enhance the knowledge of judicial officials in utilizing digital technology to support their work and streamline processes. It also suggested increasing compensation and providing various welfare benefits for judicial officials of the Court of Justice, along with considering repatriation as a means to boost operational morale and save on travel costs.

Keywords: Performance Motivation; Hygiene Factors; Motivation factors; Office of the Court of Justice

บทนำ

โลกาภิวัตน์เปลี่ยนโลกอันกว้างใหญ่ให้เป็นโลกไร้พรมแดน เพียงหนึ่งวินาทีผู้คนสามารถสื่อสารเจรจาธุรกิจโดยไม่ต้องเดินทางมาพบกัน ข้อมูลข่าวสารส่งผ่านได้อย่างรวดเร็วทุกที่ทุกเวลา เทคโนโลยีเข้ามามีส่วนสำคัญในการทำงาน การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอคือหนทางแห่งการอยู่รอดขององค์กร ซึ่งองค์กรจะขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้นั้น ส่วนสำคัญคือ ผู้บริหาร ซึ่งเปรียบเสมือนเข็มทิศที่จะนำพาองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ หน้าที่สำคัญของผู้บริหารคือการบริหารคนอย่างไรเพื่อให้คนเหล่านั้นทำงานให้กับองค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำ (Leadership) และสร้างแรงจูงใจ (Motivation) กล่าวคือการสร้างพฤติกรรมที่ถูกกระตุ้นจากการโน้มน้าวจิตใจโดยแสดงออกมาเป็นการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อผลลัพธ์ที่องค์กรตั้งไว้ การสร้างแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญของผู้บริหารเมื่อแรงจูงใจจากผู้บริหารเป็นแรงผลักดันและเสริมสร้างพลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดพลังขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (Zumitzavan and Kantavong, 2018, Zumitzavan, 2022)

ในปี พ.ศ. 2543 มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม แบ่งศาลยุติธรรมเป็น 3 ชั้น ได้แก่ ศาลชั้นต้น ศาลชั้นอุทธรณ์และศาลฎีกา ในการบริหารงานแต่ละศาลแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนงานตุลาการและส่วนงานธุรการ (Act to use the Court of Justice Statute, B.E. 2543, 2000) และกำหนดโครงสร้างการบริหารงานส่วนภูมิภาคออกเป็น 9 ภาค โดยมีสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 – 9 เป็นหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งศาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอธิบดี

ผู้พิพากษาศาล 4 มีทั้งหมด 31 ศาล ได้แก่ สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 4 จำนวน 1 หน่วยงาน ศาลจังหวัด จำนวน 15 ศาล ศาลแขวงจำนวน 3 ศาล และศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวน 12 ศาล มีบุคลากรในส่วนงานธุรการทั้งหมดจำนวน 1,068 คน (Court of Justice, 2022) การบริหารงานบุคคลจึงเป็นเรื่องที่องค์กรควรให้ความสำคัญ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่มีลักษณะเฉพาะ ทั้งยังต้องปรับตัวให้พร้อมรองรับการนำเทคโนโลยีมาช่วยในการส่งเสริมและสนับสนุนการพิจารณาคดี หน่วยงานจึงต้องมีการส่งเสริมและสนับสนุนการเพิ่มศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรม ทั้งด้านกฎหมาย ด้านเทคโนโลยี และด้านการบริการประชาชน สิ่งหนึ่งที่เป็นอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมคือการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะข้าราชการส่วนใหญ่จะเกิดความรู้สึกมีมั่นคงในหน้าที่การงานแล้วทำให้การพัฒนาศักยภาพในการทำงานลดน้อยลงหรือเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานน้อยลงที่เรียกกันว่าการทำงานแบบเช้าชามเย็นชาม องค์กรจึงต้องมีการส่งเสริมสิ่งแวดล้อมในการทำงานในทุกด้านเพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด ทั้งยังเป็นแรงกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชาพัฒนาตนเองเพื่อให้ประสบความสำเร็จจนสามารถก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารได้ในอนาคต

จากการค้นคว้าเกี่ยวกับแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีการศึกษาในเรื่องดังกล่าวเป็นจำนวนมาก แต่การศึกษาเกี่ยวกับการเสริมสร้างแรงจูงใจในองค์กรศาลยุติธรรมมีน้อยมากและยังไม่ครอบคลุมในพื้นที่ภาคอีสาน เนื่องจากเป็นองค์กรที่มีการบริหารงานภายในที่แตกต่างจากองค์กรอื่น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาเรื่องดังกล่าวเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นแนวทางการพัฒนาของผู้บริหารในหน่วยงานสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

มนุษย์จะเกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นมาได้ต้องมาจากแรงกระตุ้นทั้งจากภายในตนเองและจากสภาพแวดล้อมภายนอกประกอบกัน จุดเริ่มต้นของการสร้างแรงจูงใจในการทำงานมาจากความต้องการภายในตัวบุคคลตามทฤษฎีของ Maslow (1970) อธิบายทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Need) ซึ่งได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น ได้แก่ 1. ความต้องการของร่างกาย (Physiological Needs) 2. ความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety & Security Needs) 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs: Love/belonging) 4. ความต้องการยกย่อง (Esteem Needs) 5. ความต้องการบรรลุความตั้งใจสูงสุดของตนเอง (Self-Actualisation Needs) (Zumitzavan and Michie, 2015)

ทฤษฎีแรงจูงใจของ McClelland (1985) อธิบายพฤติกรรมในการทำงานที่เกิดจากการกระตุ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตั้งเป้าหมายความสำเร็จไว้สูงหรือการตั้งเป้าที่เกินมาตรฐานตนเองไว้อย่างชัดเจน และนำสิ่งนั้น

มาเป็นแรงผลักดันในการทำงานเพื่อให้เอาชนะอุปสรรคและความท้าทายต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งยังจะทำให้เกิดความมุ่งมั่นและความกระตือรือร้นในการทำงานให้ดีที่สุด เพื่อมุ่งหวังความภาคภูมิใจในตนเองจากความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้มากกว่าสิ่งตอบแทนอื่น ๆ McClland ได้แบ่งแรงจูงใจเป็น 3 ประเภท ได้แก่ 1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) 2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) 3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) (McClland,1985)

Frederick Herzberg (1959) ได้คิดค้นทฤษฎีเกี่ยวกับการตอบสนองความต้องการจากสองปัจจัย คือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor Theory) ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ปัจจัย ได้แก่ 1. ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยภายนอกของเนื้อหางาน ซึ่งไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจแต่เป็นการกำจัดความความไม่พอใจในแรงจูงใจที่มีอยู่ เป็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงาน 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยภายในที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรง จึงส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและความเจริญก้าวหน้าหรือการได้รับการยกย่องชมเชย ดังนั้นทั้งสองปัจจัยจึงมีหน้าที่ช่วยกันเสริมและสร้างแรงจูงใจ (Herzberg,1959)

จากการทบทวนวรรณกรรม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอธิบายได้ว่าเกิดจากแรงกระตุ้นซึ่งเริ่มจากความต้องการภายในตนเองตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1970) ประกอบกับทฤษฎีแรงจูงใจของ McClland (1985) เป็นแรงกระตุ้นให้มีเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้นเพื่อเอาชนะปัญหาและอุปสรรคทำให้เกิดความภาคภูมิใจกับความสำเร็จที่เกิดขึ้น และทฤษฎีสองปัจจัย (Two - factor Theory) ของ Herzberg (1959) เกี่ยวการตอบสนองความต้องการจากสองปัจจัย คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งสอดคล้องกับนิตยา นาคมะณี และราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2021) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการด้านปัจจัยจูงใจจำแนกตามลำดับดังนี้ ความสำเร็จในงาน ความรับผิดชอบในงาน การได้รับการยอมรับ ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่าถ้าข้าราชการได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ได้ศึกษาต่อตามสาขาที่ปฏิบัติงาน หรือการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้จะสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น ในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจุน จำแนกตามลำดับดังนี้ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงานการปกครองของผู้บังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และผลประโยชน์ตอบแทน ผลการวิจัยยังสะท้อนให้เห็นว่าการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นต้องให้ข้าราชการมีบทบาทในการกำหนดข้อบังคับและนโยบายต่าง ๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและความผูกพันภายในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนมาก ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาโดยใช้ปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยจูงใจ โดยกำหนดตัวแปรที่ 1 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านองค์กรซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยจูงใจ ตัวแปรที่ 2 คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสายยุติธรรม ผู้วิจัยออกแบบข้อคำถามที่สอดคล้องกับแนวความคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้ตอบคำถามให้เป็นไปตามกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 4 ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาและงบประมาณผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเฉพาะศาลจังหวัดซึ่งมีจำนวน 13 ศาล

มีประชากรจำนวน 584 คน นำมาคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1970)
$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$
 โดย n คือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง N คือขนาดของประชากร และ e คือความคลาดเคลื่อนที่ใช้ในงานวิจัย ซึ่งงานวิจัยนี้ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 เมื่อแทนค่าลงในสมการแต่ละตัวแปรได้ดังนี้ $n = 584 \div (1 + (584 \times 0.05^2))$ ผลการคำนวณขนาดตัวอย่างควรเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Random Sampling) Zumitzavan (2011)

3. เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Survey Questionnaire) ซึ่งมีคำถามจำนวน 67 คำถาม จำนวน 237 ชุด และให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) โดยข้อคำถามสามารถเก็บข้อมูลได้ตามที่ต้องการและวัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้ทั้งยังมีความสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีตามขอบเขตที่กำหนด ในส่วนของความน่าเชื่อถือ (Reliability) ได้มีการกำหนดข้อคำถามในแต่ละมิติไว้ มิติละ 4 ข้อ ซึ่งทำให้สามารถวัดความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามได้ แล้วดำเนินการเก็บ Per-test กับข้าราชการ จำนวน 30 ชุด ในระยะเวลาที่ต่างกัน และใช้สถิติ t-test ในการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามก่อนและหลังมีการตอบแบบสอบถามไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์จำนวน 237 ชุด ไปใช้ในการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ขอหนังสือรับรองจากวิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แล้วนำไปยื่นด้วยตนเองและส่งทางไปรษณีย์ไปยัง 13 ศาล ระหว่างวันที่ 10 – 20 มีนาคม 2565 จากนั้นรอการตอบรับแล้วดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for Social Science: SPSS) ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อแสดงการกระจายของข้อมูลและอธิบายคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์หาค่าสหสัมพันธ์ (Pearsons Correlation)

ผลการวิจัย

1. การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 4 จำนวน 184 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.3 มีอายุ 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 10.3 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 57.6 และมีอายุราชการ 4 ปี คิดเป็นร้อยละ 8.2

ตารางที่ 1 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor)			
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์			
เงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับตำแหน่งในปัจจุบัน	4.740	0.765	มาก

ได้รับค่าอยู่เวรเหมาะสมในแต่ละเดือน	4.490	1.215	มาก
ได้รับค่าส่งหมายเหมาะสมในแต่ละเดือน	4.270	1.323	มาก
สวัสดิการโทรศัพท์เคลื่อนที่และอุปกรณ์สื่อสารที่จัดสรรให้มีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์การปฏิบัติงาน	4.440	1.257	มาก
ด้านนโยบายองค์กร			
นโยบายประธานศาลฎีกาและนโยบายการบริหารงานของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมีความชัดเจนต่อการนำมาปฏิบัติ	4.390	1.116	มาก
นโยบายประธานศาลฎีกาและนโยบายการบริหารงานของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมีความเหมาะสม	4.450	1.044	มาก
นโยบายประธานศาลฎีกาและนโยบายการบริหารงานของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลมีความทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	4.590	0.982	มาก
นโยบายประธานศาลฎีกาและนโยบายการบริหารงานของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลครอบคลุมทุกกระบวนการปฏิบัติงาน	4.540	1.023	มาก
การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม(ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			
การเข้าร่วมกิจกรรมภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กร	4.710	1.023	มาก
ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	4.520	0.816	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	4.490	0.823	ปานกลาง
บรรยากาศที่ดีส่งผลให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น	4.540	0.855	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน			
พื้นที่ปฏิบัติงานมีการจัดการที่เหมาะสม สะดวกต่อการปฏิบัติงาน	4.450	1.275	มาก
มีความพอใจในมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยของเจ้าพนักงานตำรวจศาลและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย	4.480	1.048	มาก
มีความมั่นใจในมาตรการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในบริเวณศาล	4.830	1.062	มาก
รู้สึกดีกับบรรยากาศการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในบริเวณศาล	4.990	1.003	มาก
ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา			
การปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่สำนักงานศาลกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ	4.870	0.757	มาก
การมีโอกาสนำเข้าพบและปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้อย่างสะดวก	4.540	0.874	ปานกลาง
ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็น	4.490	0.887	ปานกลาง
การได้เรียนรู้เทคนิคในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ	4.510	0.893	ปานกลาง
ด้านสภาพในการทำงาน			
หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานเป็นสัดส่วนเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.770	0.926	มาก

หน่วยงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอและพร้อมใช้งาน	4.770	0.726	มาก
ในสำนักงานมีจำนวนบุคลากรเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.070	1.046	ปานกลาง
พื้นที่จอดรถที่จัดเตรียมไว้เพียงพอสำหรับบุคลากร	4.110	0.980	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) พบว่า รู้สึกดีกับบรรยากาศการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในบริเวณศาล ($\bar{X} = 4.990$ S.D. = 1.003) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่สำนักงานศาลกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.870$ S.D. = 0.757) และมีความมั่นใจในมาตรการป้องกันการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ภายในบริเวณศาล ($\bar{X} = 4.830$ S.D. = 1.062)

ตารางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)			
ด้านความสำเร็จในการทำงาน			
สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.780	0.724	มาก
สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในงานที่ทำได้เป็นอย่างดี	4.670	0.771	มาก
มีการวางแผนการทำงานเพื่อเป็นการกำหนดตัวชี้วัดของตนเองไว้เสมอ	4.780	0.794	มาก
มีโอกาสดำเนินการตามความคิดเห็นเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา ของหน่วยงาน	4.410	0.858	ปานกลาง
ด้านการได้รับการยอมรับ			
ผู้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถ	4.200	1.120	ปานกลาง
เพื่อนร่วมงานยอมรับในความรู้ความสามารถ	4.410	0.998	ปานกลาง
ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ	4.270	0.969	ปานกลาง
ได้รับการยกย่องชมเชยจากเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานที่ได้รับ มอบหมายสำเร็จ	4.300	0.870	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			
งานที่ทำเป็นงานที่มีคุณประโยชน์ต่อประชาชนและหน่วยงาน	4.780	0.853	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และประสบการณ์เฉพาะบุคคล	4.850	0.786	มาก
งานที่ทำเป็นงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.560	0.834	ปานกลาง
งานที่ทำมีการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	4.840	0.751	มาก
ด้านความรับผิดชอบในงาน			
การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงาน เหมาะสมกับตำแหน่ง	4.920	0.826	มาก
การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา	4.670	0.845	มาก
การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.670	0.812	มาก
งานที่ทำมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจตามขอบเขตที่ หน่วยงานกำหนดให้	4.300	0.896	ปานกลาง

ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง

มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้และความสามารถ	4.680	1.029	มาก
การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน	4.880	0.941	มาก
การเลื่อนตำแหน่งงานของหน่วยงานมีความเป็นธรรมและเหมาะสม	4.840	1.004	มาก
มีความพอใจในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม	5.010	0.944	มาก

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม(ต่อ)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน			
ได้รับโอกาสที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถเพื่อความก้าวหน้า	4.770	1.128	มาก
ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น ฝึกอบรม สัมมนา เป็นต้น	4.920	1.021	มาก
รู้สึกภาคภูมิใจในความเจริญก้าวหน้าในการทำงานที่หน่วยงานมอบให้	4.860	1.025	มาก
มีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง	4.940	0.953	มาก

จากตารางที่ 2 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) พบว่า มีความพอใจในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 5.010$ S.D. = 0.944) รองลงมาคือ มีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.940$ S.D. = 0.953) และลำดับที่ 3 มี 2 ด้านได้แก่ การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการทำงานเหมาะสมกับตำแหน่ง ($\bar{X} = 4.920$ S.D. = 0.826) และ ได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.940$ S.D. = 1.021)

ตารางที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
มีความความสุขและรู้สึกชื่นชอบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน	4.320	1.280	มาก
มีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย	4.470	1.192	มาก
มีความรู้สึกที่ดีและมีความสนุกสนานกับงานที่ทำ	4.360	1.088	มาก
ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย คับข้องใจ หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ	4.240	1.131	มาก

จากตารางที่ 3 การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.470$ S.D. = 1.192) รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ดีและมีความสนุกสนานกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.360$ S.D. = 1.088) อันดับ 3 คือ มีความความสุขและรู้สึกชื่นชอบกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.320$ S.D. = 1.280) และอันดับสุดท้ายคือ ไม่รู้สึกเบื่อหน่าย คับข้องใจ หรือไม่สบายใจกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 4.240$ S.D. = 1.131)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคล

ตัวแปร	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	อายุราชการ	ระดับแรงจูงใจ
เพศ	1.000	-0.081	-0.138	-0.178	-0.026	-0.105
อายุ		1.000	0.420	0.044	0.848	0.176

สถานภาพ	1.000	-0.073	0.378	0.186
การศึกษา		1.000	0.038	-0.090
อายุราชการ			1.000	0.144
ระดับแรงจูงใจ				1.000

จากตารางที่ 4 และตารางที่ 5 อธิบายความสัมพันธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยส่วนบุคคลด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearsons Correlation) จากสมมุติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า เพศกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.155) โดยไม่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = - 0.105) อายุกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.017) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = 0.176) สถานภาพกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.012) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = 0.186) การศึกษากับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.227) โดยไม่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = -0.090) และอายุราชการกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.051) โดยไม่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = 0.144)

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยองค์กรในด้านปัจจัยพื้นฐาน

ตัวแปร	ด้านค่าตอบแทน	ด้านนโยบายองค์กร	ด้านความสัมพันธ์	ด้านสภาพแวดล้อม	ด้านการควบคุมดูแล	ด้านสภาพการทำงาน	ระดับแรงจูงใจ
ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์	1.000	0.302	1.000	0.341	0.616	0.366	0.211
ด้านนโยบายองค์กร		1.000	0.302	0.841	0.214	0.428	0.253
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร			1.000	0.341	0.616	0.366	0.211
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน				1.000	0.282	0.508	0.370
ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา					1.000	0.503	0.305
ด้านสภาพในการทำงาน						1.000	0.325
ระดับแรงจูงใจ							1.000

จากตารางที่ 6 และตารางที่ 7 อธิบายความสัมพันธ์ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยด้านองค์กรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearsons Correlation) จากสมมุติฐานที่ว่าปัจจัยองค์กรในด้านปัจจัยพื้นฐานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) ซึ่งแยกเป็นรายด้าน 6 ด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพในการทำงาน กับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = 0.004, <0.001, 0.004, <0.001, <0.001 และ <0.001 ตามลำดับ) โดยด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายองค์กรและด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า r = 0.211, 0.253 และ 0.211 ตามลำดับ) ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง (ค่า r = 0.370, 0.305 และ 0.325 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์การสร้างความแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยองค์กรในด้านปัจจัยใจ

ตัวแปร	ด้านความสำเร็จ	ด้านการยอมรับ	ด้านลักษณะงาน	ด้านความรับผิดชอบ	ด้านการเลื่อนตำแหน่ง	ด้านความเจริญก้าวหน้า	ระดับแรงใจ
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	1.000	0.654	0.741	0.670	0.429	0.412	0.356
ด้านการได้รับการยอมรับ		1.000	0.578	0.712	0.364	0.336	0.311
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ			1.000	0.701	0.454	0.376	0.255
ด้านความรับผิดชอบในงาน				1.000	0.485	0.411	0.321
ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง					1.000	0.621	0.419
ด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน						1.000	0.460
ระดับแรงใจ							1.000

จากตารางที่ 8 และตารางที่ 9 อธิบายความสัมพันธ์ในการสร้างความแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกับปัจจัยด้านองค์กรด้วยการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Pearsons Correlation) จากสมมุติฐานที่ว่าปัจจัยองค์กรในด้านปัจจัยใจไม่มีความสัมพันธ์กับระดับแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมพบว่า ปัจจัยใจ (Motivation Factor) ซึ่งแยกเป็นรายด้าน 6 ด้านพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน กับระดับแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig = <0.001, <0.001, <0.001, <0.001, <0.001 และ <0.001 ตามลำดับ) โดยด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ในระดับน้อย (ค่า $r = 0.255$) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับกลาง (ค่า $r = 0.356, 0.311, 0.321, 0.419$ และ 0.460 ตามลำดับ)

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อ การสร้างความแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาหรืออุปสรรคในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมส่วนใหญ่คือ จำนวนอัตรากำลังไม่เพียงพอในตำแหน่งนักวิชาการเงินและพัสดุ ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ และตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาล รองลงมาคือปัญหาปริมาณงานมากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

3. แนวทางในการเสริมสร้างแรงใจการปฏิบัติงานให้ข้าราชการศาลยุติธรรม

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ดังนี้ ข้าราชการส่วนใหญ่ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานศาลยุติธรรมนำมาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงาน รองลงมาคือเรื่องค่าตอบแทนต่าง ๆ และสวัสดิการต่าง ๆ และการส่งเสริมด้านสุขภาพทั้งจากการปฏิบัติงาน เช่น ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ด้านความคาดหวังกับหลักเกณฑ์การโยกย้าย พบว่า ส่วนใหญ่ต้องการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

อภิปรายผล

จากการศึกษาการเสริมสร้างแรงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแยกพิจารณาเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ข้าราชการศาลยุติธรรมรู้สึกดีกับบรรยากาศการเพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในบริเวณศาล รองลงมาคือการปฏิบัติงานตามสายบังคับบัญชาที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดไว้อย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของประยูร ศรีอุดมกุล และสุมาลี รามัญ (2022) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานประกอบด้วย ลักษณะของงาน ความก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ค่าตอบแทนและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น แสง เสียง อุณหภูมิ บรรยากาศบริเวณทำงาน และอุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเหล่านี้เป็นสิ่งที่มียุทธพลต่อจิตใจ ทักษะ สุนัขภาพ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานและพฤติกรรมของพนักงาน เมื่อพนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดีย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2. ด้านปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความพอใจในระบบเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม รองลงมาคือมีความพึงพอใจในความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ นฤมล ศาลาคาม และรัตนากาญจนพันธุ์ (2021) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บริหารได้กำหนดขอบเขตของงานและวางแผนปฏิบัติในการมอบหมายงานให้แก่แต่ละบุคคลไว้อย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถ และส่งเสริมให้เรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อนำมาความรู้ต่าง ๆ มาพัฒนางานที่ตนได้รับผิดชอบส่งผลต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน ทั้งยังเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ดีและมีความสุขสนุกสนานกับงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับสุพาณี สังข์ทอง (2021) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานจากปัจจัยจูงใจ 3 ด้าน ได้แก่ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งเป็นพลังผลักดันจากภายใน ส่งผลต่อแรงจูงใจมากกว่าแรงจูงใจที่เป็นพลังผลักดันจากภายนอก ได้แก่ นโยบายการบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และความมั่นคงในงาน

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบปัญหาและอุปสรรคที่มีมากที่สุด ได้แก่ จำนวนอัตราากำลังไม่เพียงพอในตำแหน่งนักวิชาการเงินและพัสดุดำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์และตำแหน่งเจ้าพนักงานตำรวจศาล รองลงมาคือปัญหาปริมาณงานมากกว่าจำนวนผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับอัญพัชญ์ จิระพงษ์พิ และกมลพร กัลยาณมิตร (2021) ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า กระบวนการปฏิบัติงานมีหลายขั้นตอนและจำนวนปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากร ส่งผลให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และปัญหาที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งสอดคล้องกับหิสาพันธ์ อินทะสระโร และชลิตา ศรมณี (2022) พบว่า ด้วยมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้การให้บริการประชาชนในแต่ละวันมีปริมาณลดลง ส่งผลให้เกิดปริมาณงานที่ค้างเพิ่มมากขึ้น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการปฏิบัติงานแต่เจ้าหน้าที่ยังมีความรู้ในการใช้เทคโนโลยีไม่เพียงพอ และลักษณะงานบางอย่างไม่สามารถนำไปปฏิบัติงานที่บ้านผ่านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ได้

แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงานให้ข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า ต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานศาลยุติธรรมนำมาใช้เพื่อช่วยลดขั้นตอนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับวุฒิสกดิ์ สิริโสภณรัตน์ และบุญอนันต์ พินัยทรัพย์ (2018) พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีผลมาจากการพัฒนาบุคลากรแบ่งเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการฝึกอบรม และด้านการพัฒนาองค์การ ทั้งยังส่งผลเชิงบวกกับตัวบุคลากรและองค์กร เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ทั้งการส่งเสริมด้านสุขภาพจากการปฏิบัติงาน เช่น ออฟฟิศซินโดรม (Office syndrome) โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับนราทิพย์ ผินประดับ (2019) พบว่า คุณภาพชีวิตในการ

ทำงานแบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านการยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงานทั้งความเสมอภาคและความเท่าเทียมในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบมีประโยชน์ต่อสังคม หากนำสิ่งเหล่านี้มาวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรจะส่งผลดีในการเป็นขวัญและกำลังใจให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพบว่าข้าราชการศาลยุติธรรมมีความคาดหวังกับการโยกย้ายกลับภูมิลำเนา เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งแตกต่างจากอัญพัชญ์ จิระพงษ์ศรีพี และกมลพร กัลยาณมิตร (2021) ที่ได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรคการบริหารงานบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากรยังขาดความผูกพันกับองค์กร เนื่องจากการขอโยกย้ายบ่อย

สรุปองค์ความรู้

จากการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factor) แยกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ด้านนโยบายองค์กร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพในการทำงาน มีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) แยกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้เลื่อนตำแหน่ง และด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน มีผลกับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ในส่วนของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีความสุขกับการทำงานเมื่องานที่ทำนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย รองลงมาคือ มีความรู้สึกที่ดีและมีความสุข สนุกสนานกับงานที่ทำ ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า จำนวนอัตรากำลังไม่เพียงพอ และปัญหาที่เกิดจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการต้องการให้มีการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ด้านเทคโนโลยีเพื่อช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สำนักงานศาลยุติธรรมนำมาใช้ เรื่องค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ และความคาดหวังกับการโยกย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและเพื่อประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งสอดคล้องกับ Jerome (2013) พบว่า องค์กรสามารถนำทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Need) มาเป็นแนวทางเพื่อวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้โดยเริ่มจาก ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีเงินเพื่อใช้จ่ายในการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นความต้องการขั้นที่ 1 คือความต้องการของร่างกาย ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดพื้นที่ปฏิบัติงานให้มีความเหมาะสมกับลักษณะงาน ระบบรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้คือความต้องการขั้นที่ 2 คือความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัย ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในงานซึ่งเป็นการสร้างความรู้สึกว่าได้มีการยอมรับหรือเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการขั้นที่ 3 คือความต้องการทางสังคม ปัจจัยด้านการยอมรับได้แก่การได้รับการยอมรับในความรู้ความสามารถและได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการขั้นที่ 4 คือความต้องการยกย่อง และปัจจัยด้านความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อสร้างความก้าวหน้าตามเป้าหมายที่แต่ละคนกำหนดไว้ เป็นความต้องการขั้นที่ 5 คือความต้องการบรรลุความตั้งใจสูงสุดของตนเอง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม ในการวิจัยครั้งต่อไปควรเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อนำมูลเชิงลึกมาวิเคราะห์ เพื่อนำผลการศึกษามาปรับใช้ให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป ควรศึกษาตัวแปรอื่น เช่น แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น การวิจัยครั้งนี้เป็นศึกษาในมิติด้านผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ครั้งต่อไปควรศึกษาในมิติด้านผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาหน่วยงาน การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างไร ทั้งนี้ควรศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงาน เช่น การศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงานเป็นอย่างไร เป็นต้น

Reference

- Court of Justice. (2022). Departments within the Court of Justice. Retrieved April 4, 2022. from <https://www.coj.go.th/th/content/category/detail/id/6/iid/121186>
- Herzberg, F. (1959). The Motivation to Work. New York: John Wiley & Sons.
- Intasarho, H. & Sornmanee, C. (2022). Performance effectiveness under the epidemic situation of Coronavirus disease 2019(COVID-19): A case study of Saphansung district, Bangkok Metropolitan Administration. *Ramkhamhaeng Journal of Public Administration*, 5(1), 226 - 250.
- Jerome, N. (2013). Application of Maslow's hierarchy of needs theory; impacts and implications on organizational culture, human Resources, and employee performance. *International journal of business and management invention*, 2(3), 39-45.
- Jirapongrapee, A. & Kalyanamitra, K. (2021). Personnel management of office of the Court of Justice. *Humanities and Social Science Research Promotion Network Journal*, 4(1), 79 - 91.
- Maslow, Abraham. (1970). Motivation and Personality. New York: Harper and Row.
- Nakmanee, N. & Noppanatwongsakorn, R. (2021). Motivation for the performance of duties by the government officer of the office of education in Bangkok. *Journal of Graduate MCU KhonKaen Campus*, 8(1), 61 - 71.
- Phinpradub, N. (2019). Quality of working life of Bangkok Metropolitan Administration Officer. *Journal of MCU Humanities Review*, 5(1), 171 - 180.
- Salakham, N. & Kanjanaphan, R. (2022). Incentives motivation of schools teachers' As Huaikhwang District Office Under Bangkok. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(3), 42 - 55.
- Sirisophonrat, W. & Phinaitrup, B. (2020). Personnel Development Affecting the Efficiency of Work: a Case Study on Government Service of Phitsanulok Provincial Government Offices. *Suan Sunandha Academic & Research Review*, 12(1), 30 - 47.
- Sriudomkul, P. & Ramanust, S. (2022). Job Satisfaction as a Mediator Variable Between Job Motivation and Work Environment That Affecting Job Efficiency of Full-Time Employees in a Car Door Lock Manufacturing Company in the Siam Eastern Seaboard Industrial Estate. *Rajapark Journal*, 16(45), 250 - 265.

- Sungtong, S. (2021). Factors Affecting Work Motivation of Sub-District Administrative Organization Personnel ,Bang Saphan District, Prachuap Khiri Khan Province. *Journal of Academic for Public and Private Management*, 3(2), 100 - 109.
- The Law for the Organization of the Court of Justice Act B.E. 2 000 (May 18, 2000). *Government Gazette*. book 117 when 44 A. page 1-12.
- Zumitzavan, V. & Kantavong, P. (2018). Increasing organizational success through management styles of managers in housing development industry. *Panyapiwat Journal*, 10 (special issue), 110–123.
- Zumitzavan, V. (2011). The impact of managers’ learning styles and leadership styles and the effectiveness of their organizations: a case study from small retail tyre companies in Thailand. *Asia Pacific Business Review*, 18(4), 1-24. DOI:10.1080/13602381.2012.694724
- Zumitzavan V., Michie J. (2015) Discussion of Research Findings. In: *Personal Knowledge Management, Leadership Styles, and Organisational Performance*. SpringerBriefs in Business. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-287-438-2_4
- Zumitzavan, V. (2022). Practical strategy for maintaining organizational performance in the hospitality industry of Thailand. *International Journal of Management Practice*, 15(1), 108-130.

