

แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่

สำนักงานศาลยุติธรรม

MOTIVATION FOR JOB RELOCATION OF JUDICIAL SERVICE

OFFICERS OF OFFICE OF PERSONNEL, COURT OF JUSTICE

นุชนาฏ ตันตา

NUCHANAT TUNTA

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ปีการศึกษา 2563

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**MOTIVATION FOR JOB RELOCATION OF JUDICIAL SERVICE
OFFICERS OF OFFICE OF PERSONNEL, COURT OF JUSTICE**

NUCHANAT TUNTA

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT
SRIPATUM UNIVERSITY
ACADEMIC YEAR 2020
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์

แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที
สำนักงานศาลยุติธรรม

MOTIVATION FOR JOB RELOCATION OF JUDICIAL
SERVICE OFFICERS OF OFFICE OF PERSONNEL,
COURT OF JUSTICE

นักศึกษา

นุชนาฏ ตันตารหัสนักศึกษา 63503064

หลักสูตร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะ

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ
(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เปียกร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

| | |
|---------------------------|--|
| สารนิพนธ์เรื่อง | แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าทีสำนักงานศาลยุติธรรม |
| คำสำคัญ | แรงจูงใจ, ขอย้ายงาน, ศาลยุติธรรม |
| นักศึกษา | นุชนาฏ ตันตา |
| อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ | ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล |
| หลักสูตร | รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต |
| คณะ | วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| ปีการศึกษา | 2563 |

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของบุคลากรสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการ สำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงานมีผลต่อการขอย้าย ส่วนปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ ไม่มีผลต่อการขอย้าย แนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร คือ การจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ในหน่วยงาน และการจัดสวัสดิการ เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีของข้าราชการ การศึกษาครั้งนี้มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ ควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่สามารถร่วมกันทำกิจกรรมในหน่วยงาน ควรแยกห้องจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของ แต่ละส่วนงานให้ชัดเจน ควรจัดสวัสดิการที่พ้กอาศัยให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ ควรเพิ่มอัตราค่าจ้างลูกจ้างชั่วคราว ควรพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงาน และควรมีการสอนงานหรือหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานกัน

| | |
|-----------------------|---|
| TITLE | MOTIVATION FOR JOB RELOCATION OF JUDICIAL SERVICE OFFICERS OF OFFICE OF PERSONNEL, COURT OF JUSTICE |
| KEYWORDS | MOTIVATION, JOB RELOCATION, COURT OF JUSTICE |
| STUDENT | NUCHANAT TUNTA |
| ADVISOR | PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D. |
| LEVEL OF STUDY | MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION |
| FACULTY | GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY |
| ACDEMIC YEAR | 2020 |

ABTRACT

This research aimed to 1) Study the motivation for job relocation of Judicial Service Officers of Office of Personnel, Court of Justice. 2) To study guidelines for promoting organizational commitment of Judicial Service Officers of Office of Personnel, Court of Justice.

The results of the research were found that Factors of the nature of work affect the request for relocation. As for the responsibility factor relationships with supervisors and colleagues operating conditions and being, It has no effect on requesting to move. Guidelines for promoting organizational commitment of Judicial Service Officers of Office of Personnel, Court of Justice is to organize activities to strengthen relations in the department and providing welfare to increase the quality of life of government officials. This study suggested as follows: Relationship activities should be organized that can be involved in activities in the department There should be a separate storage room for office equipment for each division clearly. There should be adequate housing welfare for the number of government officials, should increase the temporary workforce, should develop and improve technology used in work and should be teaching or working in rotation.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ ประสบความสำเร็จได้ด้วยความอนุเคราะห์จากศาสตราจารย์ ดร. ไซยาชัยวิไล อาจารย์ที่ปรึกษา ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร และขอขอบคุณกรรมการ สอบสารนิพนธ์ที่ได้ให้คำแนะนำในการค้นคว้าสารนิพนธ์เล่มนี้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษา จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบคุณผู้อำนวยการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษา ได้เก็บรวบรวมข้อมูลและขอขอบคุณบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ที่กรุณา ให้ความร่วมมือในให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์ ทำให้ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วน พร้อม กันนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา คณาจารย์ เพื่อน พี่ น้อง ทุกคนที่เป็นกำลังใจ และให้ความ ช่วยเหลือในด้านต่างๆ ตลอดมา จนทำให้ผู้ศึกษาประสบความสำเร็จในการจัดทำสารนิพนธ์ฉบับนี้ ได้ด้วยดี

ประโยชน์ที่พึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ผู้ศึกษาขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณของ บูรพาจารย์ที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาทุกท่าน

นุชนาฏ ต้นตา

สิงหาคม 2564

สารบัญ

| | |
|-------------------------|-----|
| บทคัดย่อภาษาไทย..... | I |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ..... | II |
| กิตติกรรมประกาศ..... | III |
| สารบัญ..... | IV |
| สารบัญตาราง..... | VI |
| สารบัญภาพ..... | VII |

| บทที่ | หน้า |
|---|------|
| 1 บทนำ..... | 1 |
| ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา..... | 1 |
| วัตถุประสงค์ของการศึกษา..... | 2 |
| สมมติฐานการวิจัย..... | 2 |
| กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา..... | 2 |
| ขอบเขตของการศึกษา..... | 3 |
| ประโยชน์ที่ได้รับ..... | 3 |
| นิยามศัพท์..... | 3 |
| 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 8 |
| แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ..... | 8 |
| ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการสำนักงานสาละยุติธรรม..... | 23 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง..... | 29 |
| 3 วิธีดำเนินการศึกษา..... | 33 |
| วิธีการวิจัย..... | 33 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง..... | 34 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 34 |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล..... | 34 |
| การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... | 35 |

สารบัญ (ต่อ)

| บทที่ | หน้า |
|--|------|
| การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 36 |
| 4 การวิเคราะห์ข้อมูล..... | 37 |
| ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์..... | 37 |
| ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนัก การเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม..... | 40 |
| ส่วนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร..... | 47 |
| 5 สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ..... | 52 |
| สรุปผลการวิจัย..... | 52 |
| อภิปรายผลการวิจัย..... | 54 |
| ข้อเสนอแนะ..... | 57 |
| บรรณานุกรม..... | 59 |
| ภาคผนวก..... | 62 |
| ประวัติผู้วิจัย..... | 67 |

สารบัญตาราง

| ตารางที่ | | หน้า |
|----------|---|------|
| 2.1 | บัญชีค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม..... | 27 |
| 2.2 | แสดงการสังเคราะห์ตัวแปร..... | 32 |
| 4.1 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ..... | 37 |
| 4.2 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ..... | 38 |
| 4.3 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพ..... | 38 |
| 4.4 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา..... | 38 |
| 4.5 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามประเภทตำแหน่ง..... | 39 |
| 4.6 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุราชการ..... | 39 |
| 4.7 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อเสนอแนะ..... | 47 |
| 4.8 | จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัญหาอุปสรรค..... | 50 |

สารบัญภาพ

| ภาพประกอบที่ | | หน้า |
|--------------|--|------|
| 1 | กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา..... | 2 |
| 2 | ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงในรูปของพีระมิดโดยมี ความต้องการพื้นฐานกว่าอยู่ข้างล่าง..... | 11 |
| 3 | ลำดับชั้นความต้องการ 8 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)..... | 11 |
| 4 | ทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม..... | 26 |

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาองค์การสู่ความเป็นเลิศ องค์การนั้นต้องมีการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตมีการบริหารจัดการองค์การภายในอย่างมีระบบ กำหนดทิศทางขององค์การ ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานที่วางไว้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (วนิดา ตันวัฒนธนากุล, 2563) และสิ่งสำคัญที่จะทำให้้องค์กรสามารถพัฒนาขีดความสามารถได้นั้น จำเป็นต้องมีการบริหาร ทรัพยากรบุคคลต่อเนื่อง เพื่อกำหนดทิศทาง การบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับเป้าหมายของ องค์การ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถของคนให้ทำงานบรรลุ เป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เพื่อกกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่าง สม่ำเสมอ

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความสะดวก เพื่อให้สังคมสงบสุข เป็น ธรรม และเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม ภายใต้การกำหนดแนวทางการบริหารของรัฐบาล ทั้งนี้ เพื่อความสงบสุขและความเป็นธรรมแก่สังคมและประโยชน์ของประชาชน ตามนโยบายประธาน ศาลฎีกา นางเมธินี ชโลธร ประธานศาลฎีกาคคนที่ 46 ข้อ 4 ส่งเสริม “ส่งเสริมความก้าวหน้าใน หน้าที่ราชการและให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตบุคลากร” มีการปรับกระบวนการทำงานให้ สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ตัวชี้วัดที่ 18 ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรของศาลยุติธรรมทุกประเภทร้อยละ 80 ได้รับการเพิ่มพูน ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของศาล ยุติธรรมในแต่ละปี แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้กำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรม และ ตอบสนองบริบทของการเปลี่ยนแปลง อันจะทำให้ศาลยุติธรรมสามารถอำนวยความสะดวกตาม หลักนิติธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง (ศาลยุติธรรม, 2563) ปัจจุบัน โลกมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีทำให้องค์กรทุกภาคส่วน ต้องปรับตัวไปพร้อมๆ กับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมทั้งต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อ สามารถก้าวสู่สังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ

บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรม นับว่าเป็นบุคลากรสำคัญที่ช่วยในการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในสำนักงานศาลยุติธรรม ถ้าบุคลากรในหน่วยงานขาดการพัฒนา

อย่างต่อเนื่อง ขาดทักษะความรู้ความสามารถ และขาดแรงจูงใจในการทำงาน จะทำให้เกิดปัญหาต่างๆ ในการทำงานตามมา เช่น ไม่มีความสุขในการทำงาน ไม่ใส่ใจงานที่ปฏิบัติ และเกิดการ โยกย้ายงาน ทำให้การทำงานขาดความต่อเนื่อง ส่งผลให้การทำงานขององค์กรหรือหน่วยงานเกิดความล่าช้า ไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้บริหารควรให้ความสนใจ และ สนับสนุนการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อหาความต้องการที่แท้จริง ของข้าราชการ ทำให้บุคลากรเกิดความรัก ความผูกพันกับองค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ

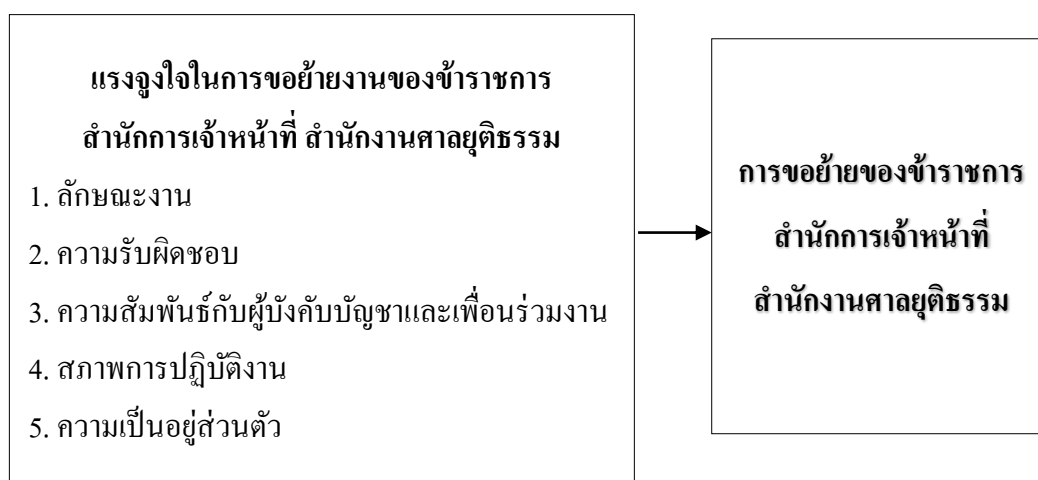
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของบุคลากรสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร

1.3 สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว เป็นปัจจัยที่ทำให้ บุคลากรสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรมขอย้ายงาน

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

1.5 ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านประชากร

ข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีความประสงค์ขอย้าย จำนวน 13 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ประยุกต์ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two-Factors Theory) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ลักษณะงาน

2.2 ความรับผิดชอบ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

2.4 สภาพการปฏิบัติงาน

2.5 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

3. ขอบเขตด้านเวลา

ระหว่างเดือนมกราคม - เมษายน 2564

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับ

เพื่อนำแนวทางจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ประกอบการพิจารณาในการวิเคราะห์ กำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาและวางแผนการบริหารภายในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น

1.7 นิยามศัพท์

ข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 ในการปฏิบัติงานทางธุรการของสำนักงานศาลยุติธรรม ตำแหน่งต่างๆ ทั่วประเทศ โดยกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ ข้าราชการศาลยุติธรรม คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

บุคลากร/บุคคล หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง ข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

หน่วยงาน/องค์กร/องค์การ หมายถึง ศูนย์รวมของกลุ่มบุคคลที่มีวัตถุประสงค์เดียวกันเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน

แรงจูงใจ หมายถึง พลังกระตุ้น หรือสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมมนุษย์ หรือกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้า อันเกิดจากความต้องการหรือความปรารถนาให้สามารถสนับสนุนการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเกิดได้ทั้งภายในและภายนอกของตัวบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความปรารถนาหรือความต้องการของบุคคลที่อาศัยแรงจูงใจภายในจิตใจที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จ โดยมีความต้องการทำงานให้เต็มที่และเป็นงานที่ทำทายความสามารถ มีการวางแผนการทำงานให้สำเร็จภายใต้บรรยากาศของความร่วมมือและการยอมรับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความมีอิสระในการตัดสินใจ

การปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานด้านต่างๆ ทั้งทางด้านการวางแผนการบริหาร การจัดการ การอำนวยความสะดวก และด้านอื่น ๆ

ความต้องการความสำเร็จ หมายถึง พฤติกรรมหรือลักษณะของบุคคลที่ต้องการทำงานเต็มที่ที่ดีที่สุด โดยชอบทำงานท้าทายและใช้ความสามารถ มีความมั่นใจในความสามารถของตนเองกล้าเผชิญกับความล้มเหลว มักจะแสวงหาวิธีการทำงานใหม่ๆ และมีความสามารถวางแผนการทำงาน

ประเภทตำแหน่งและระดับตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม หมายถึง ตามระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมว่าด้วยการจัดประเภทตำแหน่งและระดับของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2552 ได้แบ่งประเภทตำแหน่งของข้าราชการ ศาลยุติธรรมออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทบริหาร แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
 - 1.1 ระดับต้น
 - 1.2 ระดับสูง
 - 1.2.1 ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม
 - 1.2.2 รองผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม
2. ตำแหน่งประเภทอำนวยการ แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ
 - 2.1 ระดับต้น
 - 2.2 ระดับสูง
3. ตำแหน่งประเภทวิชาการ แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ
 - 3.1 ระดับปฏิบัติการ
 - 3.2 ระดับชำนาญการ
 - 3.3 ระดับชำนาญการพิเศษ
 - 3.4 ระดับเชี่ยวชาญ

3.5 ระดับทรงคุณวุฒิ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป แบ่งเป็น 4 ระดับ คือ

4.1 ระดับปฏิบัติงาน

4.2 ระดับชำนาญงาน

4.3 ระดับอาวุโส

4.4 ระดับทักษะพิเศษ

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การแสดงถึงการมีสัมพันธ์อันดีต่อกัน ในด้านส่วนตัวและด้านการทำงานทั้งในและนอกเวลาปฏิบัติงาน มีความรักและสามัคคีกันในการอยู่ร่วมกัน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่รอบตัว ซึ่งได้แก่ ความสะอาด ขนาดของพื้นที่ในการทำงาน การจัดวางอุปกรณ์และเครื่องใช้เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงาน รวมถึงภาพภูมิทัศน์ที่แสดงถึงความภูมิฐานของหน่วยงาน

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง สิ่งตอบแทนนอกจากเงินเดือนในการทำงาน เช่น ข้าราชการ เงินเดือน สิทธิวันลา ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนนอกเวลา และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ที่พักสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเพื่อการกู้ยืมต่าง ๆ สิ่งอำนวยความสะดวกในการเดินทางไปทำงาน ทู่นการศึกษา เป็นต้น ที่มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทู่นการศึกษาหรือทูนการศึกษาคุณงานทั้งในและต่างประเทศ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการพัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับเกียรติ คำชื่นชม ยินดี ให้กำลังใจหรือแสดงออกอย่างใดอย่างหนึ่งในทางที่ดี จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลภายนอก

ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง หน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นประจำที่สร้างแรงจูงใจให้อยากทำงาน โดยการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญ ได้อย่างเต็มที่ในการทำงาน

ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างถูกต้อง และครบถ้วน ภายใต้การปฏิบัติงานอย่างอิสระภายใต้กฎ ระเบียบ กติกา ของหน่วยงาน เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ผลที่มาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนทางร่างกายและจิตใจหรือสติปัญญาในระยะเวลาหนึ่งเพื่อทำงาน

นโยบายและการบริหาร หมายถึง แนวทางและข้อกำหนดของหน่วยงานที่ให้ถือปฏิบัติ
ในการทำงาน เช่น กฎ ระเบียบ แนวทาง และข้อกำหนดที่ชัดเจนและเหมาะสม

ประสิทธิภาพ หมายถึง กระบวนการ วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ ที่นำไปสู่ผลสำเร็จ
โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อันได้แก่ ทรัพยากรทางธรรมชาติ แรงงาน เงินทุน และวิธีการดำเนินการ
หรือประกอบการ ที่มีคุณภาพสูงสุดในการดำเนินการได้อย่างเต็มศักยภาพ

ประสิทธิผล หมายถึง การได้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ ผลสำเร็จ หรือผลที่เกิดขึ้น

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการ สำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาตามแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งได้ทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดที่จะใช้ในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิด และทฤษฎี

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันกับองค์กร

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

2.2 ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการสำนักงานศาลยุติธรรม

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

2.1.1.1 ความหมายแรงจูงใจ

Schermerhorn, Hunt & Osborn (2000) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลที่กำหนดทิศทางในการทำงานหรือเป็นสภาวะที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปสู่ความต้องการที่ตนเองได้รับการกระตุ้นในการทำกิจกรรมต่างๆ มีกรอบทิศทางที่ชัดเจน แสดงถึงความพยายาม ความตั้งใจ ที่จะสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จได้

Lovell (1980, อ้างถึงใน เนตรทราย กาญจนอุดมการณ์, 2552, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของคำว่าแรงจูงใจว่า ขบวนการที่ชักนำ โน้มน้าว ให้บุคคลเกิดความพยายาม เพื่อที่จะตอบสนองความต้องการบางอย่างของตนเองให้สามารถสำเร็จ

อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร (2557, หน้า 10) กล่าวว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง อิทธิพลหรือสิ่งเร้าใจหรืออารมณ์ที่อยู่ภายใต้จิตใจของบุคคลที่สามารถจูงใจให้ ตัวบุคคลนั้นสามารถกำหนดทิศทางหรือความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ เมื่อเวลาผ่านไป ความต้องการจะเปลี่ยนแปลงไปตามตัวของบุคคล

กรณีศึกษา แก้วสงค์ (2558, หน้า 8) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น สิ่งเร้าใจ ล่อใจทั้งภายในและภายนอก ที่มีในตัวบุคคลและเป็นสาเหตุให้แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ส่งผลให้ทำ สิ่งใดสิ่งหนึ่งบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจ โดยสิ่งดังกล่าวนี้มีอิทธิพลความพยายามในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ แต่เมื่อเวลาผ่านไปความต้องการก็จะเปลี่ยนไปของแต่ละบุคคล

ลักษณะ สูดติ (2558) ได้ให้ความหมายของ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรต่อแรงผลักดันและแรงกระตุ้นจากสิ่งจูงใจ ก่อให้เกิดพฤติกรรมในการทำงานที่ได้มาซึ่งความสำเร็จ

จากความหมายดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการภายในและภายนอกตัวบุคคลที่จะสามารถกระตุ้นถึงพฤติกรรมที่แสดงออกมาสร้างความสำเร็จในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยความต้องการดังกล่าวจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

2.1.1.2 ประเภทแรงจูงใจ

จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย (2549) อธิบายว่า นักจิตวิทยาทางสังคมได้จำแนกแรงจูงใจไว้ 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ (Affiliation Motive) หมายถึง ความต้องการที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเด่นในด้านใดด้านหนึ่งออกมาเพื่อให้ได้รับความเชื่อถือ ความยอมรับ และความเห็นอกเห็นใจจากบุคคลอื่น โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นจะเป็นการตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลอื่น

2) แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความต้องการหรือความภูมิใจที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่นๆ ในสังคม แสดงออกมาเพื่อตอบสนองความนึกคิดของตัวบุคคลหรือแสดงอำนาจเหนือจากบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุผลตามที่ต้องการ มักจะเกิดจากการเรียนรู้พฤติกรรมของบุคคลอื่นที่แสดงออกมา

3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความต้องการที่เกิดจากความคาดหวังซ้ำๆ ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือมาจากความประทับใจที่ได้รับจากที่ผ่านมา ทำให้เกิดความพยายามในการทำงานให้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตนเองได้กำหนดไว้ หากงานสำเร็จจะมีความมั่นใจหรือคาดหวังให้งานในครั้งต่อไปประสบความสำเร็จ แต่หากผลที่ได้ไม่เป็นตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้จะเกิดความรู้สึกท้อและขาดกำลังใจในการทำงานในอนาคต

2.1.1.3 ความสำคัญของแรงจูงใจ

ในการทำงานใดก็ตามถ้าจะให้ได้ดีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะของบุคคล เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้เกิดแรงจูงใจใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล จากการวิจัยของนักวิชาการได้ให้ความสำคัญของแรงจูงใจไว้ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 9) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการจูงใจบุคคล เพราะบุคคลต่างมีความต้องการที่จะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน นอกจากปัจจัยภายนอกแล้ว ปัจจัยภายในที่สำคัญคือ การบริหารงานของผู้บริหารที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลได้

พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจ ควรนำไปใช้ในการบริหารมี 7 ประการ ดังนี้

- 1) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร
- 2) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร
- 3) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร
- 4) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร
- 5) แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กร

2.1.1.4 ทฤษฎีแรงจูงใจ

ในการวิเคราะห์เครื่องมือและเทคนิคทางจิตวิทยา แนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์และแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ของวิวัฒนาการทฤษฎีแรงจูงใจ ที่ได้แสดงให้เห็นว่ามนุษย์มีความต้องการความคาดหวัง และตั้งเป้าหมายความสำเร็จเพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง โดยผู้ศึกษาได้แบ่งทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

Maslow, H. (1970, อ้างถึงใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2559) ในปี 1948 มาสโลว์เผยแพร่แนวคิดลำดับขั้นความต้องการ 5 ชั้น คือ 1) ความด้านกายภาพหรือปัจจัย 4 2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการความรัก 4) ความต้องการมีคุณค่า และ 5) ความต้องการความเต็มเต็มของความต้องการ ต่อมา Maslow ได้เพิ่มความต้องการจาก 5 ชั้น มาเป็น 8 ชั้น ดังนี้

ลำดับขั้นความต้องการ 8 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ขั้นที่ 1 Physiological Needs ความต้องการพื้นฐาน หรือปัจจัย 4 เป็นความต้องการเบื้องต้นที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตเป็นอย่างมากและไม่สามารถขาดไปได้ หรือหากขาดไปจะทำให้รู้สึกเกิดความลำบากในการดำรงชีวิต

ขั้นที่ 2 Safety Needs ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับตอบสนองจากความต้องการขั้นพื้นฐาน เพื่อความปลอดภัยทางกายและจิตใจว่าสิ่งที่ได้รับจะได้รับจะคงอยู่ต่อไปในอนาคต เช่น เงินที่หามาได้นั้นจะพอใช้จ่ายหรือไม่ เป็นต้น

ขั้นที่ 3 Love and Belonging Need ความรักและความต้องการ ซึ่งสามารถเรียกได้ว่า ความต้องการด้านความสัมพันธ์ กล่าวคือ หากเราต้องการการยอมรับจากตัวเองแล้ว เป็นไปได้ว่า ต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่นในสังคม เพื่อให้พฤติกรรมที่เราได้แสดงออกมานั้นเป็นที่นิยมชมชอบต่อบุคคลอื่น สามารถที่จะทำตัวให้โดดเด่น เป็นที่ดึงดูดใจ ไม่ว่าจะแสดงออกมาในด้านดีหรือไม่ดี ล้วนเป็นการแสดงออกมาเพื่อให้รู้สึกว่าคุณเองแกร่งหรือมีพลัง

ขั้นที่ 4 Esteem Need ความต้องการการยอมรับ ซึ่งจะคล้ายๆ กับขั้นที่ 3 แต่ขั้นที่ 4 นี้ เป็นการพัฒนาตนเองหรือปรับปรุงพฤติกรรมของตนเองที่ได้แสดงความสามารถออกมาเพื่อให้บุคคลหรือสังคม ยอมรับ ชื่นชม และให้เกียรติตนเอง ต่อพฤติกรรมดังกล่าว

ขั้นที่ 5 Cognitive Need ความต้องการความรู้ ขั้นนี้เป็นขั้นที่เราต้องการความรู้หรือความสนใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่นอย่างแท้จริง

ขั้นที่ 6 Aesthetic Need ความต้องการความงดงาม ในขั้นนี้เราจะมองเห็นความงดงามของสภาพแวดล้อมรอบตัว อยากเข้าไปเป็นเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วม

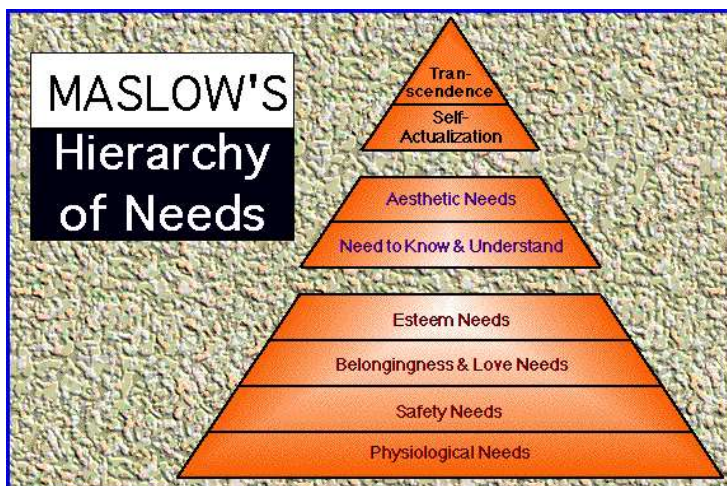
ขั้นที่ 7 Self-Actualization Need ความต้องการค้นพบอัตลักษณ์แห่งตน เมื่อเรารู้ว่าเราคือใคร เป็นการตั้งคำถามกับตัวเองเกี่ยวกับกิจวัตรหรือเหตุการณ์รอบตัว ซึ่งคำถามมากมายเหล่านั้น จะหล่อหลอมจนเกิดอัตลักษณ์แห่งตนที่เป็นรูปแบบเฉพาะของเรา Maslow ได้ยกตัวอย่างของ Abraham Lincoln และ Albert Einstein ที่ค้นพบว่าตัวเองสามารถทำในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ให้กับโลกใบนี้ได้ ขั้นนี้คือการค้นพบตัวตนที่แท้จริงของเรานั้นเอง

ขั้นที่ 8 Transcendence Need ความต้องการอยู่เหนือสามัญสำนึก มองตนเองเป็นอัจฉริยะหรือคล้ายกับการบรรลุนิพพานของพระพุทธเจ้า ศาสนาพุทธ ความต้องการเหนือบุคคลทั่วไป แต่จะเกิดการเข้าใจธรรมชาติสิ่งรอบตัว หากมองในมุมมองทั่วไป จะมองได้ว่าขั้นนี้คือการที่ทำให้ คนรอบข้างค้นพบตัวเอง



ภาพประกอบที่ 2 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แสดงในรูปของพีระมิดโดยมีความต้องการพื้นฐานกว่าอยู่ข้างล่าง

ที่มา : <https://www.brandage.com/article/4591/Maslow-Hierarchy-of-Needs> ค้นเมื่อ 7 ก.พ. 2564



ภาพประกอบที่ 3 ลำดับชั้นความต้องการ 8 ชั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ที่มา : <https://sircr.blogspot.com/2016/12/8-maslows-hierarchy-of-needs.html> ค้นเมื่อ 7 ก.พ. 2564

กฎที่สำคัญของแนวคิดของ Maslow คือ ในแต่ละชั้นจะไม่สามารถข้ามได้ต้องไล่ไปตามลำดับทุกชั้นตอนจนกว่าจะค้นพบอัตถิภาสณฑ์แห่งตน

กล่าวได้ว่า ในขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 3 เป็นความต้องการพื้นฐานทั่วไป ที่เรียกว่า Basic needs และขั้นที่ 3 ถึงขั้นที่ 8 เป็นความต้องการ Being needs โดยเชื่อมจากขั้นที่ 3 ผู้ศึกษา มีมุมมองในขั้นที่ 1 ถึงขั้นที่ 7 ว่าสามารถไปถึงได้ มันไม่ใช่เรื่องยาก เป็นเหมือนเรื่องพื้นฐานทั่วไป แต่ในขั้นที่ 8 ผู้ศึกษาคิดว่าเป็นเรื่องจิตวิญญาณเกินไป ทำให้ไปถึงได้ยาก และในมุมมองของไม่จำเป็นทำตัวให้อยู่เหนือสิ่งอื่นใด เพียงเพื่อสามารถค้นพบความเป็นตัวตนของตนเอง ไม่ดำเนินชีวิต ตามรูปแบบให้เหมือนกับคนอื่น สามารถกำหนดเส้นทางหรือเป้าหมายสูงสุดของตัวเองได้ด้วยตนเอง

2) ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg

Herzberg and Others (1959, p.209-211) เป็นนักจิตวิทยาและที่ปรึกษาทางการจัดการที่ได้คิดค้นทฤษฎีการจูงใจในการทำงาน ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในวงการบริหาร ชื่อทฤษฎีของ Herzberg มีชื่อเรียกแตกต่างกันออกไป คือ “Motivation-Maintenance Theory” หรือ “Dual Factor Theory” หรือ “The Motivation-Hygiene Theory”

ในการเริ่มต้นค้นคว้าเพื่อสร้างทฤษฎี Herzberg การสัมภาษณ์นักวิชาการด้านวิศวกรรมและด้านการบัญชี เพื่อศึกษาทัศนคติในการเพิ่มผลผลิตในการทำงานที่ ลดการขาดงาน และสร้างความสัมพันธ์อันดีในการปฏิบัติงาน ศึกษาและค้นคว้าเกี่ยวกับอิทธิพลต่างๆ ที่เป็นปัจจัยช่วยในการสร้างขวัญและกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติได้มีแรงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ถูกสัมภาษณ์ดังกล่าว ปรากฏว่า มีปัจจัยสำคัญหลายๆ ที่มีความสัมพันธ์แตกต่างกัน ความรู้สึกในด้านลบและด้านบวก ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถแยกออกได้ 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ

2.1) ปัจจัยที่ด้านบวกซึ่งจะมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสำเร็จ (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้า (Progress) และคุณลักษณะ (attribute) ของงานที่ทำอยู่ คือ ระดับฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แนวทางและนโยบายขององค์กรและผู้บริหาร ค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และความมั่นคง

2.2) ปัจจัยกลุ่มหลังนี้เรียกว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (Hygiene or Maintenance Factors) เหตุผลหลักของปัจจัยดังกล่าวคือการป้องกัน กล่าวคือ เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดแรงจูงใจขึ้น โดยปัจจัยดังกล่าวเพียงกลุ่มเดียวไม่สามารถสร้างเงื่อนไขในการจูงใจได้เพียงพอ แต่จะต้องปัจจัยอื่นที่เข้ามามีส่วนช่วยในการจูงใจ อันประกอบด้วย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องานที่ทำ และเกิดความพยายามเพื่อสร้างผลงานขึ้นมาตนเอง โดยปัจจัยดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นกับงานโดยตรง ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในงาน (Achievement) การทำงานที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีความสามารถในการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความรูสึกพอใจ มีความสุขกับงานที่ทำ และสร้างกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในครั้งต่อไปได้

2. ลักษณะงาน (Work Itself) ความรูสึกของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน กล่าวคือ ความยากง่ายของงานที่ต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะบุคคล รวมทั้งปริมาณงานที่ทำให้เกิดความท้อทลายและดึงดูดความสนใจของผู้ปฏิบัติได้มากน้อยเพียงใด ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติมองเห็นคุณค่าของงานนั้น หรือจะกล่าวได้ว่าความยากง่ายของงานและจำนวนปริมาณงานมีส่วนในการตัดสินใจในการทำงาน เพราะผู้ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานและ เห็นความสำคัญของงานมากขึ้น

3. การยอมรับในงาน (Recognition) เมื่อสามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์แล้วเกิดการที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติอยากใช้ความสามารถที่ตนเองมีทำงานในลักษณะดังกล่าวหรืองานอื่นๆ ต่อไปได้

4. ความก้าวหน้าในงาน (Advancement) แรงกระตุ้นอีกอย่างหนึ่งที่สร้างความพึงพอใจของบุคคลได้ต่อการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้นคือ ประโยชน์ที่จะได้รับจากผลสำเร็จของงาน เช่น การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น และสวัสดิการต่างๆ หรือผลตอบแทนที่จะได้รับ เป็นต้น

5. ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) บุคคลจะแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่คือต้องได้รับการสนับสนุน ได้รับเกียรติและความเคารพเชื่อถือให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้กรอบการทำงานที่วางไว้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาส ได้ทำงานอย่างเต็มที่ เนื่องจากไม่มีผู้บังคับบัญชาคอยสั่งการในทุกเรื่อง จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยค่าจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เสริมต่อการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานอยากทำงานเพิ่มมากขึ้น แต่หากไม่ได้รับการตอบสนองจากปัจจัยเหล่านี้จะทำให้เกิดความไม่พอใจและไม่มีความสุขในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration) นโยบายและวิธีการจัดการขององค์กรเป็นกรอบกำหนดทิศทางการทำงานที่ส่งผลต่อความเจริญเติบโตขององค์กรและความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การให้อิสระในการคิดและการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน และการได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. เงินเดือนและผลตอบแทน (Salary) หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือนหรือค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน อาจจะมีมองในภาพรวมของตำแหน่งหน้าที่ อายุงาน ระดับ ที่เหมือนและแตกต่างกัน ที่มีผลต่อการพิจารณาค่าตอบแทนต่างๆ

3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) หมายถึง การติดต่อสื่อสาร ทำที่ และความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พอใจในการปฏิบัติงานได้

4. สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Condition) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่น ขนาดพื้นที่ห้องทำงาน การจัดเรียงวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน รวมถึงความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานด้วย

5. ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความยั่งยืนของงานที่ทำ ไม่ถูกเลิกจ้างหรือองค์กรยังคงดำเนินงานอยู่ตลอดไป

6. เทคนิคการนิเทศงาน (Technical Supervision) หมายถึง ความรู้ ความสามารถและวิธีการต่าง ๆ ที่ได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และผู้บังคับบัญชาที่ถ่ายทอดออกมาจากการบริหารจัดการ ตลอดจนความรู้ความเชี่ยวชาญด้านวิชาการใหม่ ๆ

ปัจจัยที่กล่าวมาข้างต้นนี้ หากแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำกว่า ที่จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ อาจเกิดผลกระทบที่ยิ่งใหญ่ต่อองค์กรได้เมื่อผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจ เบื่อหน่ายในหน้าที่การทำงานและการบริหารงาน จะก่อให้เกิดความหมดหวัง ภาวะถดถอย หมดกำลังใจที่จะทำงานต่อไป ทำให้เกิดการย้ายงาน การลาออกจางาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อโดยตรงต่อองค์กร ทำให้เกิดการสอนงานซ้ำๆ องค์กรไม่สามารถพัฒนาต่อไปได้ เนื่องจากขาดบุคลากรที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการทำงานด้านใดด้านหนึ่ง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาบุคลากรให้คงอยู่ตลอดไป เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

จากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยทั้ง 2 ด้านนี้เป็นสิ่งที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะปัจจัยดังกล่าวสามารถทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานต่อไปได้ โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยสุขอนามัยทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุข หรือไม่พึงพอใจในงานขึ้น ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

3) ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom Expectancy Theory)

วรูม (Victor H.Vroom Expectancy Theory) เป็นนักจิตวิทยาในกลุ่มพุทธินิยม (Cognitive Psychology) ที่ศึกษาวิจัยการทำงานของคนในโรงงานอุตสาหกรรม แม้ว่าคำอธิบายทฤษฎีของวรูม อาจจะยังมีความไม่สมบูรณ์ แต่ก็พบว่าเป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญที่วิจัยในเรื่องแรงจูงใจต่อเนื่องมา ซึ่งการวิจัยดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงจูงใจเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมส่วนบุคคล สิ่งเร้าจากภายนอกมาอธิบาย ความคิดของบุคคลจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการวางแผนและตั้งเป้าหมาย ซึ่งวรูม มุ่งเน้นใน 2 เรื่องด้วยกัน คือ

1) เรื่องค่านิยมและความคาดหวังในการทำงาน ทำแล้วคาดหวังว่าจะได้อะไร เช่น ทำงานสำเร็จลุล่วงแล้วได้เงินเป็นค่าตอบแทน หรือได้รับคำยกย่องชื่นชมเป็นค่าตอบแทน ซึ่งในที่นี้เงินและคำยกย่องชื่นชมเป็นค่านิยมหรือความคาดหวังดังกล่าว

2) เรื่องแรงจูงใจที่จะสามารถกระตุ้นพฤติกรรม ความรู้ความสามารถ และความตั้งใจที่ออกมาจากค่านิยมของตนเอง เพื่อให้เกิดแรงจูงใจให้สามารถทำงานได้สำเร็จ

จากคำอธิบายดังกล่าวจะเห็นได้ว่าวรูมได้ให้ความสำคัญกับแรงจูงใจจากภายนอก คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง คำยกย่องชื่นชม จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เป็นต้น แต่ถ้ามองทัศนะของกลุ่มพุทธินิยม ความคาดหวังต่อผลที่จะได้รับหรือจากการที่ได้แสดงออกมาเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ

การศึกษาของวรูมนับได้ว่าเป็นจุดเริ่มต้นให้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องแรงจูงใจในการทำงานอีกมาก กล่าวคือ ในปี ค.ศ.1976 กาลเบรชและคัมมิงส์ ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษาการวิธีการทำงานของผู้ควบคุมงานเครื่องจักรในโรงงานการผลิตเครื่องจักร พบว่า การที่คนงานจะสามารถทำงานออกมาด้วยดีและสำเร็จนั้นจะมีทั้งแรงจูงใจจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่น เงินค่าตอบแทน เงินรางวัล ที่มีส่วนในการสร้างแรงจูงใจหรือความพึงพอใจต่องานเพื่อให้งานสำเร็จได้ และในปีเดียวกันนักวิจัยชื่อ ลอว์เลอร์และพอร์ดเตอร์ ได้นำวิธีการของวรูมไปศึกษากลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายบุคคลขององค์การ ได้พบปัจจัยที่ทำให้ทำงานสำเร็จลุล่วงเพิ่มเติม 2 ประการ คือ ความพยายามและความสามารถที่จะผนวกเข้าด้วยกันให้ทำงานสำเร็จ แต่ลอว์เลอร์และพอร์ดเตอร์ ได้พบจากการศึกษาวิจัยของเขาว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้คนสามารถทำงานได้สำเร็จ ลุล่วงไปได้ดีนั้น ประกอบด้วยความพยายาม ความตั้งใจ ความสามารถในตัวบุคคล และการรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง คือ รับผิดชอบและหน้าที่ของตนเองนั่นเอง ลอว์เลอร์และพอร์ดเตอร์ ยังเสนอแนะไว้ในการศึกษาของเขาว่า ในการให้รางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานควรสอดคล้องกับลักษณะงานที่ปฏิบัติไปพร้อม ๆ กัน

แนวคิดทฤษฎีของวรูม สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคคล เกิดจากความคิดและความคาดหวังในสิ่งที่กระทำ ความคาดหวังนั้นมักเป็นไปตามค่านิยมของตนที่จะทำให้บุคคลเกิดความพยายาม และความคาดหวังนั้นเป็นที่มาของความพยายามที่สอดคล้องกับความสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจที่เต็มเปี่ยมในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งของบุคคลให้บรรลุตามเป้าหมาย นอกจากนั้นผลการศึกษาต่อเนื่องจากวรูมก็ช่วยสนับสนุนแนวคิดดังกล่าว และยังได้ข้อสรุปเพิ่มเติมคือการทำงานที่บุคคลจะเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนนั้นจำเป็นต้องสร้างความคาดหวัง ความพยายาม การตระหนักถึงค่านิยมต่องาน

4) ทฤษฎีการสร้างแรงจูงใจของแมคเกรเกอร์ (McGregor's Theory X and Theory Y)

เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล แสดงให้เห็นเป็นข้อสมมุติ 2 ประการ ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อของทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์ โดยได้ศึกษาถึงวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น เพื่อต้องการที่จะรับรู้เกี่ยวกับลักษณะและธรรมชาติของมนุษย์ โดยมีข้อสมมุติ 2 ประการ ดังนี้

4.1 ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumption) ข้อสมมุติ แบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของแมคเกรเกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี X คือ โดยลักษณะทั่วไปแล้วมนุษย์ไม่ชอบการทำงาน จะหลีกเลี่ยงงานหรือไม่ทำงานหากสามารถทำได้ จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วจึงต้องมีผู้ควบคุมดูแล คอยสั่งการ ควบคุม อยู่ตลอดเวลา หากทำผิดพลาดก็จะถูกลงโทษเพื่อให้ได้มาถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรและเมื่อถูกบังคับแล้ว จะเกิดความไม่พอใจ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบมีความทะเยอทะยานน้อยและต้องการความปลอดภัย

4.2 ข้อสมมุติเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumption) ข้อสมมุติแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของแมคเกรเกอร์ เกี่ยวกับทฤษฎี Y คือ มนุษย์จะใช้ความพยายามด้านกายภาพและด้านจิตใจในทั้งการทำงานและการพักผ่อนให้เป็นธรรมชาติ มีการควบคุมตนเอง จากสิ่งกระทบจากภายนอกและการลงโทษไม่ใช่วิธีที่จะทำให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ได้ ดังนั้นการทำให้บุคคลสามารถควบคุมภาพอารมณ์และจิตใจของตนเองให้ถึงจะส่งผลดีต่อองค์กร ระดับของการปฏิบัติงานที่จะสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้สัมพันธ์กับขนาดของรางวัลที่จะได้รับตอบแทน โดยส่วนใหญ่แล้วมนุษย์ต้องมีการแสวงหาการเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสม สมรรถภาพการดำเนินการขึ้นอยู่กับระดับของจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ภายใต้สภาวะของการพัฒนาในอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพของแต่ละบุคคลถูกนำมาใช้ประโยชน์เพียงบางส่วนเท่านั้น

จากข้อสมมุติฐาน 2 ประการ ที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้ายไม่ยืดหยุ่น ต้องปฏิบัติงานภายใต้ผู้บังคับบัญชาที่ คอยสั่งการ ควบคุม ดูแลอยู่ตลอดเวลา และในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี มีความยืดหยุ่น เป็นกลไกที่สร้างการควบคุมตนเองร่วมกับ

ความต้องการของบุคคลและหน่วยงาน โดยจะสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหารอาจมองผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ 2 ด้าน คือ หากผู้บริหารมองเห็นศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านลบจะนำทฤษฎี X มาใช้ในการจูงใจในการปฏิบัติงาน แต่หากผู้บริหารมองเห็นศักยภาพที่ดีของผู้ใต้บังคับบัญชาแล้วจะนำทฤษฎี Y มาใช้ในการจูงใจในการปฏิบัติงาน

5) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Need Achievement Theory)

จากผลของการศึกษาวิจัยของแมคคลีแลนด์ ได้สรุปลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงซึ่งต้องประกอบด้วยลักษณะดังกล่าวต่อไปนี้ คือ

1) มีความต้องการรับผิดชอบต่องานสูง ไม่เกียจงาน และเมื่อเผชิญอุปสรรคก็มักหาวิธีแก้ไขปัญหาให้ได้ ไม่ยอมแพ้ปัญหา ซึ่งส่วนใหญ่แล้วจะเป็นบุคลากรที่มักจะทำงานคนเดียว หากจะเลือกผู้ช่วยจะเลือกด้วยตนเอง ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก ความสำเร็จของงาน

2) มีความต้องการให้งานบรรลุเป้าหมาย เกิดผลสำเร็จ บุคลากรในลักษณะนี้จะมี ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง ชอบทำงานท้าทาย และไม่กลัวความเหน็ดเหนื่อย มีความตั้งใจแน่วแน่ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3) มีความต้องการรับรู้ผลสำเร็จของงาน บุคลากรในลักษณะนี้มักจะติดตามการทำงานของตนเอง อยากให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในผลงาน โดยอยากรู้ความคิดของบุคคลอื่นต่อผลงานที่เขาทำ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะมีความรู้สึกกังวลใจ หากผู้อื่นให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นจะเกิดความพึงพอใจและเป็นแรงกระตุ้นให้อยากจะทำงานอย่างอื่นอีกต่อไป

ด้วยคุณลักษณะของผู้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง 3 ประการดังกล่าว จากการศึกษาของแมคคลีแลนด์พบว่า บุคลากรเหล่านี้ไม่ต้องการแรงจูงใจอย่างอื่นเพราะมีอยู่ในตัวเขาอยู่แล้ว แต่สิ่งที่ต้องการส่วนใหญ่จะมาจากการบริหารขององค์กร คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมที่สามารถเอื้อให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การแสดงความคิดเห็นจากบุคลากรรอบข้าง เพื่อนำไปปรับปรุงในงานที่ทำ ซึ่งส่วนมากแล้วต้องการแรงจูงใจ 3 ประการดังต่อไปนี้

1) บุคลากรต้องการอิสรภาพในการทำงาน ไม่ถูกกำหนดด้วยกฎเกณฑ์ต่างๆ แต่จะสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง

2) บุคลากรต้องการลักษณะงานที่มีความยากง่ายระดับปานกลาง กล่าวคือ หากลักษณะงานยากไปก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ลักษณะงานง่ายไปก็มองคุณภาพงานที่ได้ในระดับต่ำ เป็นต้น

3) บุคลากรต้องการงานที่ได้รับการสนับสนุนให้กระทำอย่างต่อเนื่องมีโอกาสแสดงความสามารถไปตลอดอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะเป็นการพิสูจน์ตนเอง เพื่อให้บุคคลอื่นทราบผลงานและความก้าวหน้าในงานที่เขาทำ

จากการศึกษาของแมคคลีแลนด จะเห็นได้ว่า สิ่งที่สนับสนุนให้งานประสบผลสำเร็จขึ้นอยู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำหรับบุคลากรที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง เงินเดือน ค่าตอบแทน รางวัล หรือสวัสดิการอื่นๆ ไม่อาจสามารถดึงดูดใจให้บุคลากรให้ปฏิบัติงานได้ แต่เป็นการให้อิสรภาพ และให้อำนาจในการแสดงความคิดเห็นหรือตัดสินใจในงานด้วยตนเอง

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

2.1.2.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคล

ทรัพยากรบุคคล (Human resource) คือ บุคคลที่มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน มีความรู้ความสามารถที่สามารถที่จะสร้างคุณค่าในการบริหารจัดการองค์กรให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้น องค์กรจึงมีหน้าที่ในการวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถให้ตรงตามกับลักษณะของงานที่กำหนดไว้ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย

พะยอม วงศ์สารศรี (2554, หน้า 7) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์การดำเนินการสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งมีความสนใจที่จะธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรสร้างสมรรถนะความรู้ความสามารถให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการสร้างความสุขแก่บุคลากรที่พ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กร เช่น การเกษียณอายุ เป็นต้น

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่า เป็นกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการพัฒนาในทางที่ดีขึ้น เกิดความเจริญเติบโตก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงตามยุคโลกาภิวัตน์ ดังนั้นจะเห็นว่าองค์กรต้องวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสรรหาและคัดเลือกบุคลากรเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน จนกระทั่งถึงการพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กร โดยจะเกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานในแต่ละช่วงเวลา ดังนี้

1) ก่อนปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางการสรรหาและเลือกสรร พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์เข้ามาร่วมในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานจำเป็นต้องมีแนวทางในการประเมินคุณสมบัติของตัวบุคคลและบุคคลดังกล่าวจะต้องเป็นกลุ่มเป้าหมายที่องค์กรต้องการร่วมงานต่อไป

2) ขณะปฏิบัติงาน หลังจากสรรหาและเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เข้ามาร่วมงานกับองค์กรแล้ว ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลยังจำเป็นต้องรักษาขวัญไว้แก่บุคลากรขององค์กรให้มีคุณภาพมีชีวิตการปฏิบัติงานที่ดี มีความจงรักภักดี มีความศรัทธาพร้อมเสียสละเวลาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างเต็มที่ โดยคำนึงถึงเงินเดือน ค่าตอบแทน และรางวัลที่เป็นธรรมและเหมาะสม จึงจะสามารถดึงดูดความสนใจหรือสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรเพื่อมาร่วมปฏิบัติงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มความสามารถ

3) หลังการปฏิบัติงาน ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลไม่ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อเข้ามาบริหารจัดการการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเท่านั้น แต่จะต้อง ให้ความสำคัญดูแลเอาใจใส่เช่นเดียวกัน คือ หลังจากการพ้นสภาพจากการเป็นสมาชิกขององค์กร หรือ บุคลากรที่มีความจำเป็นต้องลาออกจากงานก่อนระยะเวลาเกษียณอายุงาน จะด้วยความจำเป็นหรือเหตุผลบางประการนั้น องค์กรจะต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และวางแผนในเรื่องของ สิทธิประโยชน์ที่จะได้รับหลังออกจากงานเพื่อให้เอื้อแก่การดำรงชีวิตในสังคมต่อไปได้

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น การจัดการทรัพยากรบุคคลจึงเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับบริหารจัดการบุคคลในองค์กรที่ต้องมีการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการสรรหา และเลือกสรร สร้างแรงจูงใจ ให้ค่าตอบแทน ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดถึงการชำระรักษาไว้เพื่อให้เกิดการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในองค์กร อันนำไปสู่การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการพัฒนาทำให้หน่วยงานเกิดความเจริญก้าวหน้าผลผลิตที่ได้มาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดี พร้อมทั้งจะรับกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบันและในอนาคตได้

2.1.3 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

2.1.3.1 ความหมายของความผูกพันต่อองค์กร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ความผูกพันต่อองค์กร ไว้ดังนี้

Kanter (1998, p.33) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความรู้สึกเต็มใจของบุคลากรในหน่วยงานที่พร้อมจะเสียสละเวลา แรงงาน มีความจงรักภักดี มอบความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของตนเองที่มีอยู่เพื่อองค์กร

Hrebiniak & Alutto (2001, p.15) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กร เป็นปรากฏการณ์ที่เป็นผลมาจากความสัมพันธ์หรือปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับองค์กรในรูปแบบของการลงทุนทางร่างกายและจิตใจหรือสติปัญญาในระยะเวลาหนึ่งเพื่อทำงาน ทำให้เกิดความผูกพัน ห่วงเห่น และรักษาองค์กรไว้เพื่อสร้างรายได้ตามสถานภาพความเป็นอิสระทางอาชีพหรือเพื่อจำนวนของเพื่อนร่วมงานขึ้นนั่นเอง

Sheldon (1999, p.16) ได้กล่าวไว้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นทัศนคติหรือการรับรู้ของบุคคลที่มีต่อองค์กร เป็นการประเมินองค์การในมุมมองบวก ซึ่งก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันระหว่างบุคคลกับองค์กร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

วิลาสินี เจนวณิชสถาพร (2555) ความผูกพันของบุคลากรจะประกอบด้วย 3 ประการ คือ ความเป็นเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่พร้อมจะทุ่มเทความพยายามในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และความปรารถนาอันแรงกล้าที่จะยังคงความเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

วรารักษ์ สิลิศจันทร์ (2557) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งจะแสดงออกในด้านความเชื่อมั่น และยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร การรับรู้ ความเต็มใจในการพยายามปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรความจงรักภักดีต่อองค์กร และมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กรต่อไป

Sheldon (1978, อ้างถึงใน ญาดา สามารถ, 2558) ให้ความหมายว่า ความผูกพันต่อองค์กรเป็นความคิดหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นการเชื่อมโยงระหว่างความเป็นเอกลักษณ์ของบุคคลกับลักษณะเฉพาะขององค์กรให้มีทิศทางหรือแนวทางในการดำเนินงานเดียวกัน จะนำมาซึ่งความพยายามและความตั้งใจของบุคคลเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้

จากความหมายที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปความหมายของความผูกพันต่อองค์กรได้ว่า ความรู้สึกพึงพอใจหรือทัศนคติที่ดีส่วนบุคคลที่มีต่อองค์กร ที่แสดงออกมาในลักษณะของการเป็นส่วนหนึ่งหรือรู้สึกเป็นเจ้าของขององค์กร ทุ่มเทร่างกายและแรงใจ ความจงรักภักดี มีส่วนร่วมในการทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทั้งนี้จะคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก และดำรงตนให้อยู่ในองค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่ดีในอนาคต

ผู้ศึกษาได้ยกตัวอย่างทฤษฎีของ Allen & Meyer (1990, p.35) ซึ่งได้ให้ความหมายของความผูกพันต่อองค์กรประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ความผูกพันด้านจิตใจ (Affective commitment) หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นทำให้เกิดความผูกพันกับองค์กร ได้แก่ การรู้สึกเป็นเจ้าของหรือมีส่วนร่วมสำคัญในการวางแผนหรือทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรู้สึกห่วงแหน ทุ่มเท และเต็มใจที่อุทิศเวลา และแรงงานของตนให้กับองค์กร

2. ความผูกพันต่อเนื่อง (Continuance commitment) หมายถึง จำนวนความมากน้อยของแรงกายและแรงใจที่ได้ทุ่มเทต่องาน จะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมทางเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กรหรือคิด โยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงาน

3. ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน (Normative commitment) หมายถึง ความผูกพันที่เกิดขึ้น พฤติกรรมและบทบาททางสังคมก่อนและหลังการเข้ามาทำงาน เพื่อที่จะหล่อหลอมให้เกิดความจงรักภักดีของบุคคลที่มีต่อองค์กร

2.1.3.2 ปัจจัยที่มีผลต่อการผูกพันต่อองค์กร

Steer and Porter (1979) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ลักษณะ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งหน้าที่ การฝึกอบรมและการสนับสนุนจากองค์กร ระดับของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ

2. คุณลักษณะของงานและบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในการทำงาน คุณลักษณะของงานที่แตกต่างกัน จะมีผลต่ออิทธิพลของระดับความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน เช่น ลักษณะงานที่ดีจะมีความดึงดูดหรือจูงใจให้บุคลากรในองค์กรเกิดความรู้สึกหรือมีแรงกระตุ้นในการทำงาน ให้สามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพออกมาเพื่อเป็นการแสดงคุณค่าของบุคลากร ลักษณะงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กร ได้แก่ ความยากง่ายและความหลากหลายของงาน เข้าใจความใจในการทำงาน อิสระในการทำงาน ความท้าทายในงาน แรงสนับสนุนจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ลักษณะโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ สายการบังคับบัญชา อำนาจการตัดสินใจ ขอบเขตของการควบคุมดูแล ลักษณะเฉพาะของงาน ระดับการมีส่วนร่วมในงาน เป็นต้น

4. ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นการสังสรรค์รู้ความสามารถที่ได้ระหว่างการทำงาน ซึ่งต้องใช้ระยะเวลาและองค์ความรู้ที่ได้รับจากการทำงานที่ผ่านมา โดยสิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลในการสร้างความคิดและพลังในด้านบวกต่อองค์กร

2.1.4 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะงาน

ภคินี ดอกไม้งาม (2546, หน้า 7) ได้กล่าวไว้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบ ระดับความยากง่าย ความท้าทาย ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ตลอดจนการได้รับเกียรติ คำชื่นชมยินดี ความมีสิทธิพิเศษ และความภาคภูมิใจในงาน

Hackman & Oldham (1980, p.59) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะงานว่า หมายถึง ลักษณะของงานที่ทำให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงในการศึกษาครั้งนี้อ้างอิงแนวคิดองค์ประกอบของคุณลักษณะงาน 5 ด้าน ตามแนวคิดของ Hackman and Oldham (1980) ดังนี้

1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill Variety) หมายถึง ลักษณะของงาน ที่บุคลากรต้องใช้ความสามารถหรือความชำนาญ ไม่จำกัดด้านใดด้านหนึ่งในการทำกิจกรรมหลายๆ กิจกรรม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) หมายถึง ลักษณะเฉพาะของงานที่บุคลากรแต่ละคนรับรู้ถึงกระบวนการและทุกขั้นตอนในการทำงาน ตั้งแต่เริ่มทำงานจนเกิดผลงาน

3. ความสำคัญของงาน (Task Significance) หมายถึง ลักษณะการแบ่งแยกประเภทของงาน ซึ่งจะมีผลกระทบต่อบุคลากรในองค์การทางด้านร่างกายและจิตใจ

4. ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) หมายถึง ลักษณะของงานที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีอิสรภาพในการแสดงความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสร้างผลงาน

5. ผลสะท้อนจากงาน (Feedback) หมายถึง ลักษณะของงานที่แสดงให้บุคคลได้ทราบถึงผลลัพธ์ของงานที่ตนเองได้ทำอยู่เพื่อให้สามารถนำข้อมูลจากผลลัพธ์ดังกล่าวไปพัฒนาหรือปรับปรุงแก้ไขในการปฏิบัติงานครั้งต่อไป

รูปแบบคุณลักษณะงานที่สำคัญของงาน 5 ประการ มีพื้นฐานมาจากสภาวะทางจิตวิทยาที่สำคัญ (Critical Psychological State) 3 ประการ ดังนี้

1) การรับรู้คุณค่าของงาน (Experienced Meaningfulness) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคลากรที่สามารถทราบถึงคุณค่าและประโยชน์ของงาน

2) การรับรู้ด้านความรับผิดชอบของงาน (Experienced Responsibility) หมายถึง ระดับความรู้สึกสนใจหรือเอาใจใส่ของบุคลากรต่องานที่ทำจนบรรลุเป้าหมาย

3) การรับรู้ในผลของงาน (Knowledge Results) หมายถึง ระดับการเข้าใจต่อผลงานที่ทำว่ามีประสิทธิผลมากน้อยเพียงใด

หากบุคลากรมีสภาวะทางจิตวิทยาที่ดีต่องาน จะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่องาน 4 ประการ ดังนี้

- 1) มีแรงจูงใจในการทำงานสูงขึ้น
- 2) ผลลัพธ์ของงานที่ทำมีประสิทธิภาพสูง
- 3) ความพึงพอใจในงานโดยรวมสูง
- 4) ลดอัตราการขาดงานและออกจากงาน

โดยองค์ประกอบสำคัญที่มีอยู่ในตัวบุคลากร คือ การมีทักษะความรู้ความสามารถที่สามารถสร้างความต้องการก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความพึงพอใจในเงื่อนไขต่างๆ ของงาน

2.2 ข้อมูลทั่วไปและการจัดสวัสดิการสำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นหน่วยราชการ และมีเลขธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา เพื่อความเป็นอิสระอย่างแท้จริงและสามารถคลุกกับอำนาจนิติบัญญัติ และอำนาจบริหารได้อย่างเหมาะสม โดยสำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ เช่น การอำนวยความสะดวก ยุติธรรมการพิจารณาพิพากษาคดี การสนับสนุนงานตุลาการ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในหน่วยงาน การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงินและพัสดุ งานค้นคว้าทางวิชาการ เป็นต้น ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์การหรือหน่วยงาน

1. องค์กรบริหารในสำนักงานศาลยุติธรรม

องค์กรที่มีอำนาจหน้าที่บริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 องค์กร คือ

- 1) คณะกรรมการบริการศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ)

เป็นองค์กรบริหารที่ทำหน้าที่คล้ายคณะรัฐมนตรี กล่าวคือ เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาลยุติธรรม ตลอดจนการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กร วางระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบแก่เลขธิการสำนักงานศาลยุติธรรมในการเสนอร่างกฎหมายที่เกี่ยวกับการบริหารราชการ ให้ความเห็นชอบในการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี ให้ความเห็นชอบในการบริหารจัดการงบประมาณและพัสดุ กำกับดูแลการบริหารราชการของสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบแบบแผน รวมทั้งมีอำนาจสั่งยับยั้งการบริหารราชการที่ไม่ถูกต้องได้ ให้ความเห็นชอบในการจัดตั้ง ยุบเลิก หรือเปลี่ยนแปลงเขตอำนาจศาล กำหนดจำนวนผู้พิพากษาในแต่ละศาลให้เหมาะสมตามความจำเป็นของทางราชการ

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยประธานสภาฎีกาเป็นประธานโดยตำแหน่ง และข้าราชการตุลาการในศาลชั้นต้น ศาลอุทธรณ์ และสภาฎีกา ที่ได้รับเลือกจากผู้พิพากษาทั่วประเทศ ชั้นศาลละ 4 คน กับบุคคลภายนอกผู้ทรงคุณวุฒิด้านงบประมาณ ด้านพัฒนาองค์กร หรือด้านบริหารจัดการที่ประธาน ก.บ.ศ. และ ก.บ.ศ. ประจำศาลเลือกมาไม่น้อยกว่า 2 คน แต่ไม่เกิน 4 คน คณะกรรมการชุดนี้มีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

2) คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)

ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ โดยเป็นองค์กรที่มีบทบาทและภารกิจในการวางแผนกำลังคนในด้านตุลาการ เป็นต้นว่าการกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนาบุคลากร การควบคุมให้ข้าราชการตุลาการอยู่ในกรอบแห่งจริยธรรม และมาตรการในการรักษาวินัยโดยอาศัยระบบคุณธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ผู้พิพากษามีหลักประกันอันมั่นคงว่าจะได้รับการสนับสนุนและการคุ้มครองให้มีความอิสระอย่างแท้จริง

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยประธานสภาฎีกาเป็นประธานโดยตำแหน่งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิจากสภาฎีกาจำนวน 6 คน ศาลอุทธรณ์จำนวน 4 คน และศาลชั้นต้นจำนวน 2 คน และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่วุฒิสภาคัดเลือกอีก 2 คน ซึ่งมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี

3) คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.)

มีบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรมตั้งแต่การกำหนดสายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงานสร้างเกณฑ์มาตรฐานสำหรับกำหนดตำแหน่ง วางแผนอัตรากำลังคน การสรรหาบุคลากร กำหนดวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง สิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน การพัฒนาบุคลากร วินัย การลา สวัสดิการอื่นๆ

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วย ประธานศาลอุทธรณ์เป็นประธาน และมี รองประธานสภาฎีกาซึ่งมีอาวุโสสูงสุด เลขาธิการ ก.พ. และเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง พร้อมกับข้าราชการตุลาการ ซึ่งได้รับการแต่งตั้งจาก ก.ต. ชั้นศาลละ 1 คน ข้าราชการศาลยุติธรรมระดับ 8 ขึ้นไป ที่ได้รับเลือกจากข้าราชการศาลยุติธรรมระดับ 6 ขึ้นไป จำนวน 5 คน และบุคลากรผู้ทรงคุณวุฒิด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการบริหารงานบุคคล หรือด้านการบริหารจัดการ ที่ ก.ศ. เลือกมา ไม่เกิน 3 คน รวมเป็นกรรมการ คณะกรรมการชุดนี้มีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ส่วนบุคคลที่เป็นกลไกสำคัญในการบริหารราชการของสำนักงานศาลยุติธรรม ก็คือ ประธานสภาฎีกาซึ่งมีอำนาจหน้าที่เช่นเดียวกับรัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรม ในส่วนที่เกี่ยวกับกิจการศาลยุติธรรมและเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำนองเดียวกับปลัดกระทรวงยุติธรรม บทบาทของประธานสภาฎีกาตามกฎหมายฉบับใหม่จึงเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมเป็นอย่างมาก

มาก และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในสังกัดเพื่อให้การบริหารงาน เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน

2. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

1) ตำแหน่งประเภท ทัวไป สายงาน ปฏิบัติงานธุรการ

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานธุรการและ งานสารบรรณ ซึ่งมีลักษณะงาน ที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการร่าง โต้ตอบ บันทึก ย่อเรื่อง ตรวจสอบหนังสือ การดำเนินการเกี่ยวกับเอกสารสิทธิ์ในทรัพย์สินของทางราชการ การเงินและการบัญชี การดำเนินการเกี่ยวกับพัสดุ ครุภัณฑ์ การตรวจสอบหรือเปลี่ยนแปลงรายการและเก็บรักษาเอกสารสำคัญของทางราชการ การรวบรวมข้อมูลหรือจัดเตรียมเอกสาร การเตรียมการประชุมและจดบันทึกรายงานการประชุม และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

เจ้าพนักงานธุรการ ระดับปฏิบัติงาน

เจ้าพนักงานธุรการ ระดับชำนาญงาน

2) ตำแหน่งประเภท วิชาการ สายงาน ทรัพยากรบุคคล

ลักษณะงาน โดยทั่วไป สายงานนี้คลุมถึงตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานด้านการศึกษา วิเคราะห์ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล วิจัย พัฒนามาตรฐานงานเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อาทิ การวางระบบมาตรฐาน หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนทรัพยากรบุคคล การกำหนดตำแหน่งการให้ได้รับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง การสรรหา การบรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการและบุคลากรอื่น การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ การรักษากรรยาและวินัย การออกจากราชการ การคุ้มครองระบบคุณธรรม การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทรัพยากรบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง

ชื่อตำแหน่งในสายงานและระดับตำแหน่ง

ทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ

ทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ

ทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการพิเศษ

ทรัพยากรบุคคล ระดับเชี่ยวชาญ

3. ความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม



ภาพประกอบที่ 4 ทางก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม

ที่มา : <https://ojoc.coj.go.th/th/content/page/index/id/191272> ค้นเมื่อ 18 ก.พ. 2564

4. อัตราค่าตอบแทนพิเศษและสวัสดิการอื่นๆ ของข้าราชการศาลยุติธรรม
 ตารางที่ 2.1 บัญชีค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม

*บัญชีเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม

| ประเภท | ระดับ | ให้ได้รับเมื่อ | อัตรา (บาท/เดือน) | |
|----------------------------|---------------|--------------------------------|------------------------------------|--------|
| บริหาร | สูง | ดำรงตำแหน่งระดับสูง | ๒๐,๐๐๐ | |
| | ต้น | ดำรงตำแหน่งระดับต้น | ๑๘,๐๐๐ | |
| อำนวยการ | สูง | ดำรงตำแหน่งอำนวยการระดับสูง | ๑๘,๐๐๐ | |
| | ต้น | ดำรงตำแหน่งอำนวยการระดับต้น | ๑๖,๐๐๐ | |
| วิชาการ | ทรงคุณวุฒิ | ดำรงตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ | ๒๐,๐๐๐ | |
| | เชี่ยวชาญ | ดำรงตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ | ๑๘,๐๐๐ | |
| | ชำนาญการพิเศษ | ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ | ๑๖,๐๐๐ | |
| | ชำนาญการ | | ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการครบ ๓ ปี | ๑๔,๐๐๐ |
| | | | ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ | ๑๒,๐๐๐ |
| | ปฏิบัติการ | | ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการครบ ๔ ปี | ๑๐,๐๐๐ |
| | | | ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการครบ ๒ ปี | ๘,๐๐๐ |
| ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ | | | ๖,๐๐๐ | |
| ทั่วไป | อาวุโส | ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโสครบ ๓ ปี | ๑๖,๐๐๐ | |
| | | ดำรงตำแหน่งระดับอาวุโส | ๑๔,๐๐๐ | |
| | ชำนาญงาน | | ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานครบ ๓ ปี | ๑๒,๐๐๐ |
| | | | ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงาน | ๑๐,๐๐๐ |
| | ปฏิบัติงาน | | ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงานครบ ๔ ปี | ๘,๐๐๐ |
| | | | ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน | ๖,๐๐๐ |

ที่มา : จากระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2554 (หน้า 5), 2554, กรุงเทพมหานคร: สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม. แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบฯ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563

5.สวัสดิการอื่นๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่

1) โครงการเข้าพักอาศัยในอาคารที่พัก ข้าราชการศาลยุติธรรมในเขตกรุงเทพมหานคร (มีจำนวนจำกัด)

2) สวัสดิการมุลนิธิประมาณ ชั้นชื่อ (ส่วนกลาง)

เป็นสวัสดิการมุลนิธิประมาณ ชั้นชื่อ จำนวน 5,000 บาท เป็นเงินสวัสดิการที่ไม่มีดอกเบี้ย หักชำระเงินกู้ทั้งสิ้นเป็นจำนวน 5 เดือน เดือนละ 1,000 บาท

3) สวัสดิการรถตู้ให้บริการประชาชน และเจ้าหน้าที่ศาลฟรี เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2563 เป็นต้นมา วิ่งรับส่งระหว่างศาลอาญาถึงรถไฟฟ้าใต้ดินสถานีลาดพร้าว (MRT) มี 3 รอบ คือ

รอบที่ 1 ตั้งแต่เวลา 07.00 นาฬิกา ถึง 09.00 นาฬิกา

รอบที่ 2 ตั้งแต่เวลา 11.30 นาฬิกา ถึง 13.00 นาฬิกา

รอบที่ 3 ตั้งแต่เวลา 16.30 นาฬิกา ถึง 17.30นาฬิกา

4) สวัสดิการเงินกู้ตามข้อตกลงระหว่างสำนักงานศาลยุติธรรมกับธนาคารพาณิชย์ โดยให้กู้สินเชื่อบุคคลประเภทต่างๆและสินเชื่อเคหะดอกเบี้ยต่ำ ระหว่างธนาคารออมสิน ธนาคารอาคารสงเคราะห์ ธนาคารกสิกรไทย และธนาคารกรุงไทย

5) บริการรถรับ - ส่ง มี 5 เส้นทาง ดังนี้

เส้นทางที่ 1 ศาลจังหวัดมโนบุรี ถนนสีหบุรานุกิจ - สำนักงานศาลยุติธรรม ถนนรัชดาภิเษก

เส้นทางที่ 2 ศาลจังหวัดชัยบุรี ถนนรังสิต-นครนายก-สำนักงานศาลยุติธรรม ถนนรัชดาภิเษก

เส้นทางที่ 3 อาคารที่พักข้าราชการศาลยุติธรรมตลิ่งชัน ถนนเลียบทางรถไฟตลิ่งชัน - สำนักงานศาลยุติธรรม ถนนรัชดาภิเษก

เส้นทางที่ 4 ศาลฎีกา ถนนราชดำเนินใน - ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ (แจ้งวัฒนะ)

เส้นทางที่ 5 สำนักงานศาลยุติธรรม ถนนรัชดาภิเษก - ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติฯ (แจ้งวัฒนะ)

6) สวัสดิการศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน

สวัสดิการศูนย์เด็กก่อนวัยเรียน เป็นสวัสดิการที่ศาลยุติธรรมจัดขึ้นเพื่อช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรและส่งเสริมพัฒนาการแก่เด็กปฐมวัยที่เป็นบุตรของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ สำนักงานศาลยุติธรรม ช่วยแบ่งเบาภาระค่าครองชีพ ช่วยให้ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับบุตรที่ไม่มีคนช่วยเหลือเลี้ยงดู มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ศูนย์เลี้ยงเด็กก่อนวัยเรียน ตั้งอยู่ในอาคารศาลอาญา ชั้น 4 ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

อัตราค่าฝากเลี้ยงเด็กอ่อน

อายุตั้งแต่ 3-12 เดือน เดือนละ 1,800 บาท

เด็กเล็ก อายุตั้งแต่ 1-3 ปี เดือนละ 1,500 บาท

เด็กฝากเลี้ยงรายวัน ๆ ละ 100 บาท

เด็กฝากเลี้ยงช่วงปิดเทอมอายุ 3 ปีขึ้นไป วันละ 100 บาท

7) โครงการสวัสดิการโทรศัพท์เคลื่อนที่สำหรับข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว โดยสำนักงานศาลยุติธรรมทำข้อตกลงร่วมกับ บริษัท โทร โมฟ ยูนิเวอร์แซล คอมมิวนิเคชั่น จำกัด เพื่อเป็นสวัสดิการให้บุคลากรในสังกัดได้มี โทรศัพท์เคลื่อนที่ที่เป็นของตนเองในราคาและโปรโมชันพิเศษ เช่น โทรศัพท์ Iphone Samsung และ Ipad เป็นต้น

8) สิทธิอื่นๆ ตามที่ข้าราชการพลเรือนจะได้รับ เช่น เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าศึกษาเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน ฯลฯ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นิชา คงสืบ (2558) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่งเขต กรุงเทพมหานคร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลจากแรงจูงใจของบุคคลต่อองค์กรในด้าน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและทดสอบความตรงของเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท ระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และการทำงานเป็นทีม โดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรมีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่ง เขตกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

Tentama, Pranungsari (2016) จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของครู Extraordinary Schools พบว่า แรงจูงใจในการทำงานและ

ความตั้งใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ($r= 0.61, p < 0.01$) และ ($r= 0.57, p < 0.01$) ตามลำดับ ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน จะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน ในระดับ ($\beta=0.38, p < 0.01$) แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานทำให้สามารถคาดการณ์ความผูกพันของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา วัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ การศึกษาระดับแรงจูงใจ ผลลัพธ์ในการดำเนินงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยนำแนวคิดแรงจูงใจ แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและแนวคิดประสิทธิผลขององค์กร เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านตำแหน่งและความมั่นคงในงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านนโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสำเร็จและ การได้รับการยอมรับในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก ส่วนระดับของผลลัพธ์ในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพในการให้บริการ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านประสิทธิผล ในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก และด้านประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่ในระดับปานกลางการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับแรงจูงใจในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับผลลัพธ์ในการดำเนินงานในทุกด้าน

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง โดยปัจจัยค่าจูงมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม พบว่า ในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านความประหยัดคุ้มค่าในการ ใช้ทรัพยากร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านความทันเวลา และด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

อ้อมฤทัย สิวันนุ (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 วัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา และ 4) ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากร ได้แก่ ครู จำนวน 1,608 คน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู จำนวน 313 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอย พหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ที่เกื้อกูล ด้านความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ และด้านการยอมรับนับถือ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจของครูด้านความสามารถในการแก้ปัญหา ในสถานศึกษา ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา และด้านความสามารถในการพัฒนาทัศนคติในเชิงบวก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($R=.447$) 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูสามารถทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ได้ร้อยละ 35.20 จากผลการวิจัยผู้บริหารสถานศึกษาควรมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ มีการติดตามงาน ประเมินผลงานและให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ครู ส่งเสริมให้ครูได้มีความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างค่านิยมให้ครูและบุคลากรมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ให้เป็นไปตามความต้องการของผู้ปกครองและชุมชน

วนิดา ดันวัฒนชนากุล (2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลจังหวัดชัยบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดชัยบุรี และหาแนวทางที่เหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดชัยบุรี เป็นไปอย่างถูกต้องและเหมาะสมกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ ส่วนระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดชัยบุรี ในภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยก้ำจุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาของ

เซอร์เบอร์ค โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองปัจจัยนี้ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติ ความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ดังปรากฏในหลักทฤษฎีในบทที่ 2 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน โดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเกิดทัศนคติในด้านดี เกิดความรัก และความถึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงสภาพทำงานอยู่ โดยสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไม่ให้ย้ายงานหรือลาออกจางานได้

ตารางที่ 2.2 แสดงการตั้งเคราะห์ตัวแปร

| ตัวแปร | 2559 | 2558 | 2558 | 2558 | 2552 | 2554 | 2559 | 2559 | 2558 | 2563 | 2557 | 2554 | 2555 | 2551 | 2559 | 2562 | 2557 | รวม |
|---|-----------------|-------------------|---------------|------------|-----------------------|------------------|------------------|-------------------|--------------|-----------------------|---------------------------|-------------------|-----------------------|------------------|--------------------|------------------|---------------------------|-----|
| | กรวิชัย ภัทรบุญ | กรณิการ์ แก้วสงค์ | อุภาดา สานวรด | ณิชา คงสืบ | เนตรพราย กาญจนอุดมการ | พะยอม วงศ์สารศรี | เพ็ญรุ่ง แก้วทอง | ภาวดี ศรีสังข์งาม | ลักขณ์ สุทธิ | วันดา คัมภีระเมธนากุล | วราลักษณ์ สิริศักดิ์พันธ์ | วิภาวรรณ รหัสิตาต | วิลาสินี เจนวงษ์ธาดพร | สุนทร โคตรบรรเทา | สุรางค์ ไคว่ตรงกุล | อุดมฤทัย สิริบุญ | อิสริยา รัฐกิจวิชัย ณ นคร | |
| 1. ลักษณะงาน | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 13 |
| 2. ความรับผิดชอบ | | | | | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 9 |
| 3.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 12 |
| 4. สภาพการณ์ปฏิบัติงาน | | | | | | ✓ | | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | 8 |
| 5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว | | | | | | | | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | | ✓ | 4 |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) โดยการสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล รายละเอียดของวิธีดำเนินการศึกษาที่จะนำเสนอมี ดังนี้

3.1 วิธีการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 วิธีการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1) การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการประชุม คู่มือปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางราชการ ที่เกี่ยวข้อง

2) การศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) ศึกษาข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ที่ขอย้ายจำนวน 13 คน โดยการสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สัมภาษณ์เป็นรายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ 1 คน ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน เพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุของปัญหาที่เกี่ยวข้อง ซึ่งวิธีดังกล่าวจะช่วยให้ได้ข้อมูลตามที่ต้องการ อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1) ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

2) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรมที่ขอย้ายจำนวน 13 คน ดังต่อไปนี้

| | | |
|--|---|----|
| 1. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการพิเศษ | 1 | คน |
| 2. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับชำนาญการ | 3 | คน |
| 3. ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลระดับปฏิบัติการ | 6 | คน |
| 4. ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน | 3 | คน |

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยกรณีศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้ประเด็นคำถามที่มีกรอบกว้าง ๆ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดในการซักถาม โดยมีแนวทางคำถามไว้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ 1 คน ต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1) หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2) หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม เป็นต้น

1.3) งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4) เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2) วิธีการสัมภาษณ์ (Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์ที่ใช้ประเด็นคำถามที่มีกรอบกว้างๆ หรือเป็นการใช้คำถามปลายเปิดในการซักถาม โดยมีแนวทางคำถามไว้เป็นแนวทางสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคล (Individual Interview) เป็นการสัมภาษณ์ของผู้สัมภาษณ์ 1 คนต่อผู้ให้สัมภาษณ์ 1 คน ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้ให้สัมภาษณ์จะทำการจดบันทึกและบันทึกเสียง

3.5 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การตรวจสอบข้อมูล โดยทำการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data triangulation) เน้นการตรวจสอบข้อมูลที่ได้มาจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1) เวลา คือ ช่วงเวลาที่ทำการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลว่าอยู่ในช่วงระยะเวลาก่อนหรือหลังคำสั่งโยกย้ายข้าราชการศาลยุติธรรม ถ้าหลังจากคำสั่งโยกย้ายออกแล้วไม่มีชื่อได้โยกย้ายตามความประสงค์คำตอบอาจคลาดเคลื่อน เนื่องจากอาจมีผลกระทบจากการไม่ได้โยกย้ายตามความประสงค์

2) บุคคล คือ ผู้ให้ข้อมูลมีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อาจจะไม่ได้อพยพเพราะเหตุผลกลับภูมิลำเนา แต่อาจจะมีเหตุผลอื่นที่เป็นสาเหตุให้ขอย้ายออกจากสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม

การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) (สุภาภักดิ์ จันทวานิช, 2556, หน้า 130) คือ การใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลที่ต่างกัน เพื่อรวบรวมข้อมูลที่มีเนื้อหาหรือเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่ไปพร้อมกับการซักถาม และศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารประกอบด้วย พร้อมทั้งทดสอบให้แน่ใจว่าข้อมูลเมื่อมีการสัมภาษณ์เสร็จ ได้ให้ผู้ให้ข้อมูลอ่านทบทวนคำตอบที่ได้สัมภาษณ์ ว่าข้อมูลดังกล่าวถูกต้องครบถ้วนหรือตรงตามความต้องการของผู้ให้ข้อมูลหรือไม่ อย่างไร

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้ศึกษามีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม และนำข้อมูลมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น ระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยเงินค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2554 (แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบฯ ฉบับที่ 3 ลงวันที่ 19 สิงหาคม 2563) มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2554 ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยถึงสาเหตุสำคัญในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

บทที่ 4

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ศึกษาเฉพาะกรณี (Case study method) ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ตามลำดับดังนี้

4.1 ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทตำแหน่ง และอายุราชการ

4.2 ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม

4.3 ส่วนที่ 3 แนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ถูกสัมภาษณ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้วิจัยข้อมูลทั่วไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ประเภทตำแหน่งและอายุราชการ ซึ่งผลการวิเคราะห์มีดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------|------------|--------|
| ชาย | 1 | 7.7 |
| หญิง | 12 | 92.3 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.1 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามเพศ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 92.3 และเป็นเพศชาย ร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ

| อายุ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------|--------------|--------------|
| 26-35 ปี | 1 | 7.7 |
| 36-45 ปี | 9 | 69.2 |
| 46-55 ปี | 3 | 23.1 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.2 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.2 รองลงมาอายุ 46 – 55 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดอายุ 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพ

| สถานภาพ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|------------|------------|--------------|
| โสด | 11 | 84.6 |
| สมรส | 1 | 7.7 |
| หย่าร้าง | 1 | 7.7 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 84.6 รองลงมาสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 7.7 และสถานภาพหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา

| ระดับการศึกษา | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------------|
| ปริญญาตรี | 7 | 53.8 |
| ปริญญาโท | 6 | 46.2 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.3 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 53.8 และระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 46.2 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

| ประเภทตำแหน่ง | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------|------------|--------------|
| ทั่วไป | 3 | 23.1 |
| วิชาการ | 10 | 76.9 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.5 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นประเภทตำแหน่งวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 76.9 และประเภทตำแหน่งทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 23.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุราชการ

| อายุราชการ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--------------------|------------|--------------|
| ตั้งแต่ 1- 5 ปี | 8 | 61.5 |
| ตั้งแต่ 6 – 10 ปี | 1 | 7.7 |
| ตั้งแต่ 11 – 15 ปี | 1 | 7.7 |
| มากกว่า 20 ปี | 3 | 23.1 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.6 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามอายุราชการ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีอายุงานตั้งแต่ 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.5 รองลงมาคือมากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.1 และน้อยที่สุดตั้งแต่ 6 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 และตั้งแต่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 แรงจูงใจในการขอย้ายงานของบุคลากรสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงาน
ศาลยุติธรรม

1. ด้านลักษณะงาน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 7 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด
13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.85 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าลักษณะงานและหน้าที่ความ
รับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้าย เพราะงานที่ทำในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องศึกษารายละเอียด
หลักเกณฑ์ ข้อกำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา
รวมทั้งปริมาณงานที่ทำให้เกิดความท้อทลาย ใช้ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก การติดต่อ
ประสานงานหรือให้คำปรึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รวมถึงความต้องการที่จะเพิ่มพูน
ความรู้และประสบการณ์จากตำแหน่งที่เกื้อกูลกัน ทั้งนี้ ลักษณะเฉพาะของงาน ประเภทของงาน
อิสรภาพ ในการแสดงความรู้ความสามารถและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการสร้างผลงาน ระดับ
ความยากง่ายของงานที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล หรือจะ
กล่าวได้ว่าความยากง่ายของงานและจำนวนปริมาณงานมีส่วนในการตัดสินใจในการทำงาน
ลักษณะงานยากไปผู้ปฏิบัติก็เกิดความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ลักษณะความยากง่ายของงานหาก
เปรียบเทียบกับภาระกระจายงานให้กับบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันจะอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่เหมาะสมและ
ทั่วถึง กล่าวคือ ถ้าลักษณะงานเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด รอบคอบสูง จะทำให้ต้องใช้เวลาใน
การทำงานมากกว่าปกติในการปฏิบัติงานให้เสร็จ ซึ่งอาจทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลตนเองและคน
ในครอบครัว จึงเป็นการบั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต สิ่งส่งผลให้ประสิทธิภาพในการ
ปฏิบัติงานลดน้อยลงทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ลักษณะงานมีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานอาจมีความกดดันหรือเชี่ยวชาญไม่
เหมือนกัน หากผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ก็อาจจะไม่ผลกระทบต่อการขอย้าย แต่หากไม่สามารถ
ปฏิบัติหรือพัฒนา เรียนรู้เพิ่มเติมได้ ก็ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความสุขกับงานที่ทำ ลักษณะงานและ
หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้ายของข้าพเจ้า” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อ
วันที่ 2 มีนาคม 2564

“ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียด
รอบคอบและรวดเร็ว ต้องทำให้ทันกำหนดเวลา ต้องมีความรู้ในเรื่องต่างๆ เช่น ต้องมีความรู้ความ
เข้าใจในกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำ ตลอดจนต้องมีทักษะด้านคอมพิวเตอร์ ต้องมีการพัฒนา
ในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง และต้องมีความรับผิดชอบสูง รักษาความลับได้เป็นอย่างดี ลักษณะ

งาน มีผลต่อการขอย้ายพอสมควร เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานขาดทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งงานที่ทำ มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้และทักษะในด้านนี้” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

“ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้และต้องมีความจำที่มากที่สุด ปริมาณงานมีมากจนไม่สามารถทำได้ทันตามกำหนดเวลาได้ ต้องมาทำงานในวันหยุด ทำให้ไม่มีเวลาในการดูแลคนที่บ้าน คือ พี่ชายที่พิการ และสถานที่ทำงานไกลบ้านเกิดทำให้ต้องใช้เวลาในการเดินทาง ลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้ายเป็นอย่างมาก เพราะอยากกลับไปอยู่ใกล้ๆ บ้าน ซึ่งสามารถดูแลพี่ชายที่พิการได้ และเนื่องจากพ่อแม่มีอายุมากแล้วไม่สะดวก ในการพาพี่ชายไปพบแพทย์” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564

“ปัจจุบันผู้ถูกสัมภาษณ์ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล มีลักษณะงานและหน้าที่ ได้รับความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านบุคลากรข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งตำแหน่งดังกล่าวตามการจัดกลุ่มสายงานมีลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบเหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน หรือที่เรียกว่าสายงาน ที่เกี่ยวเนื่องกัน จะประกอบไปด้วยตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม ตำแหน่งนักวิเทศสัมพันธ์ และตำแหน่งนักประชาสัมพันธ์ ดังนั้น ผู้ถูกสัมภาษณ์จึงมองว่าในอนาคตหากต้องการที่จะเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงาน อาจจะส่งผลให้การขอย้ายไปดำรงตำแหน่งในสายงานที่เกี่ยวข้องกันได้” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

2. ด้านความรับผิดชอบ

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 8 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 61.54 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะปริมาณของงานที่กำหนดไว้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละคนที่ได้รับการมอบหมาย และผู้ถูกสัมภาษณ์มองว่าไม่ว่าจะปฏิบัติงานที่ใดปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายก็อาจมีปริมาณเท่าๆ กันกับงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน รวมทั้งงานที่ปฏิบัติในปัจจุบันปริมาณของงานจะมากหรือน้อยก็แล้วแต่ช่วงระยะเวลา เช่น ช่วงเวลาในการสอบคัดเลือกและสอบแข่งขัน ปริมาณของงานก็จะ มีเยอะกว่าปกติ หากปริมาณของงานมากคาดว่าจะไม่สามารถทำได้ทันกำหนดเวลาสามารถปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือนอกเวลาราชการ โดยสามารถเบิกค่าล่วงเวลาได้ ทั้งนี้ บุคลากรจะแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่คือต้องได้รับการสนับสนุน ได้รับเกียรติและความเชื่อถือ จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้กรอบการทำงานที่วางไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และมีความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะการกำหนดตำแหน่งแต่ละหน่วยงานจะกำหนดจากปริมาณงานต่อ 1 คน ซึ่งจะไม่เกิดปัญหา 1 คน จะมีปริมาณงานเกินกว่าที่ได้รับมอบหมาย” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากไม่ว่าจะปฏิบัติงานที่ไหนก็ต้องทำอยู่ดีและไม่สามารถรู้ได้ว่าถ้าย้ายไปที่ทำงานใหม่งานจะมีมากหรือน้อยกว่าเดิม ซึ่งปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบอยู่ในปัจจุบันก็ไม่แน่นอนแล้วแต่ช่วงเวลา บางช่วงเวลาอาจมีน้อย บางช่วงเวลาอาจมีมาก ซึ่งก็สามารถปฏิบัติงานได้ ไม่มีปัญหาว่างานจะมากหรือน้อย” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564

“ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะปริมาณงานจะมีมากในตอนช่วงก่อนสิ้นปีงบประมาณเท่านั้น” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

“ปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากหากช่วงไหนมีงานปริมาณมากกว่าปกติ สามารถทำงานนอกเวลาหรือวันหยุดเสาร์อาทิตย์ โดยสามารถเบิกค่าตอบแทนนอกเวลาได้” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 9 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 69.32 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะส่วนใหญ่แล้วสามารถร่วมกันทำงานได้ มีการประสานงาน ปรึกษาหารือ ตลอดจนสามารถช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ จะเห็นได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนับว่ามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการสร้างบรรยากาศให้สภาพแวดล้อมในการทำงานและสนับสนุนให้การทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ ตลอดจนผลงานที่ออกมาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด เพราะถ้าขาดมิตรที่ดีในขณะที่ทำงานร่วมกันแล้ว บรรยากาศของการทำงานจะเต็มไปด้วยความตึงเครียด อึดอัด และขาดความเป็นกันเอง อันเป็นสิ่งที่ทุกคนไม่พึงปรารถนา การทำกิจกรรมร่วมกัน และความสัมพันธ์ที่ดีที่ได้รับหรือจากการที่ได้แสดงออกมาของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ จะเห็นได้ว่านอกจากความมั่นคง ความก้าวหน้าและรายได้ที่เพียงพอแล้ว ขณะเดียวกันบุคคลย่อมต้องการเพื่อน คนที่รับฟังความคิดเห็น ความเข้าใจและมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งก็หมายถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน หากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติต่อกันฉันท์เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความรักใคร่ผูกพันต่อกันและกันจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจังก่อต่อกัน หน่วยงานนั้นก็จะมีแต่ความอบอุ่น ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและ

ผู้บังคับบัญชา แนวทางและนโยบายขององค์กรและผู้บริหาร ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติอยากใช้ความสามารถที่ตนเองมีทำงานในลักษณะดังกล่าวหรืองานอื่นๆ ต่อไปได้ ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะมีการพูดคุย ประชุม หรือทำกิจกรรมร่วมกันภายในส่วนงานร่วมกันเป็นประจำ” ผู้สัมภาษณ์คนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากสามารถปรับตัวและใช้ชีวิตร่วมกันได้ในที่ทำงาน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากไม่มีปัญหาในเรื่องของความสัมพันธ์ เพราะในการทำงานร่วมกันจะได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564

“ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะ ในการทำงานทุกคนมีการช่วยเหลือกันอยู่ตลอดเวลา หากมีการร้องขอเพื่อนร่วมงานก็ยินดีช่วยเหลือเสมอ” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 12 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564

4. สภาพการปฏิบัติงาน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 7 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 53.85 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าองค์ประกอบของแวดล้อมในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีผลกระทบต่อบุคคลในหน่วยงาน ทั้งในด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม แต่ไม่มีผลต่อการขอย้ายแต่อย่างใด เพราะมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้สามารถลดระยะเวลาในการทำงานลงได้ แม้อุปกรณ์อำนวยความสะดวกจะไม่ครบครัน ขนาดของพื้นที่ในสถานที่ปฏิบัติงานที่คับแคบต่อการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ แต่ผู้ถูกสัมภาษณ์ก็สามารถปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน จะเห็นได้ว่านอกจากผู้ถูกสัมภาษณ์ต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานแล้ว ยังต้องการความสะอาดของสถานที่ทำงานด้วย เพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะสามารถเอื้อให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้สภาพแวดล้อมทางกายภาพจะไม่มีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการสายยุติธรรม แต่สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีผลต่อการขอย้าย ปัจจุบันสถานที่ สิ่งแวดล้อม กระทั่ง เครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานจะมีความสะดวกและพร้อมใช้งาน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“สภาพแวดล้อมทางกายภาพไม่มีผลต่อการขอย้าย สถานที่ทำงานแม้บางอย่าง เช่น วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกมีไม่เพียงพอ แต่ก็ยังคงสามารถปฏิบัติงานได้” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

“สภาพแวดล้อมมีผลต่อการทำงาน แต่ไม่มีผลต่อการขอย้าย ไม่ว่าจะทำงานที่ไหน ก็ต้องมี ปัญหาเรื่องสภาพแวดล้อมไม่มากนักน้อย ซึ่งคิดว่าสามารถจัดการปัญหาได้ และไม่มีผลต่อการ ขอย้าย” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 8 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564

“สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่พอดี อาจจะมีองค์ประกอบอื่นๆ เช่น การ จัดเก็บเอกสารที่ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน แต่ก็ไม่ได้กระทบต่อการขอย้ายอย่างใด” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 13 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564

5. ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 9 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 69.32 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าสภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรคในการมาทำงานและไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะข้าราชการ สำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่แล้วมีที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ซึ่งใกล้กับที่สถานที่ทำงาน สามารถเดินทางได้สะดวก ประกอบกับสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้ ลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันลงได้บางส่วน ทั้งนี้ ค่าตอบแทน สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นสิ่งที่ สามารถบ่งบอกคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เพราะทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความ ต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นในการดำเนินชีวิต เป็นผลประโยชน์ที่เอื้อต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน บุคลากรรู้สึกพอใจกับค่าตอบแทนการทำงานสวัสดิการที่มีความเหมาะสม เอื้อต่อการ มีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีนั้นส่งผลที่ดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่ม ขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงาน รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้ บุคลากรในการทำงาน ดังคำให้สัมภาษณ์ที่ว่า

“สภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยไม่เป็นอุปสรรคในการทำงาน เพราะมีที่พักอาศัยหรือ บ้านในเขตกรุงเทพมหานคร” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 4 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

“ที่ที่พักอาศัยในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการมาทำงาน เนื่องจากที่พักอยู่ใกล้กับ ที่ ทำงาน เดินทางสะดวก ผู้ถูกสัมภาษณ์สามารถเบิกค่าเช่าที่พักได้ แต่ราคาที่พักค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่ได้รับ” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

“สภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยในปัจจุบันไม่เป็นอุปสรรคในการขอย้าย เพราะเช่าหอพักอยู่ใกล้กับที่ทำงานและสามารถเดินทางได้สะดวก ประกอบกับสามารถเบิกค่าเช่าที่พักได้ แต่หากเป็นที่พักอาศัยตามภูมิลำเนาเดิมจะเป็นอุปสรรคในการทำงานเป็นอย่างมาก เพราะต้องเดินทางไกล มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางค่อนข้างสูง” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564

“สภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยไม่เป็นอุปสรรคในการมาทำงาน เพราะมีรถรับ - ส่ง ของสำนักงานศาลยุติธรรมอำนวยความสะดวก” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

วัตถุประสงค์ที่ 2 แนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการ สำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร

1. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 9 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 69.23 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มองว่าปัจจุบันยังขาดปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ เพราะมีการสนทนาพูดคุยกันน้อย ทำให้บรรยากาศในที่ทำงานค่อนข้างอึดอัด ควรจะมีกิจกรรมร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้พูดคุยกันมากขึ้น ทั้งนี้ การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในหน่วยงาน จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานกล้าที่จะแสดงออกทางด้านความคิด เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม เพื่อลดบรรยากาศตึงเครียด ในที่ทำงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเป็นแรงจูงใจที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทำให้เกิดความร่วมมือของบุคลากรภายในหน่วยงาน พฤติกรรมเหล่านั้นช่วยสนับสนุนหน่วยงานและบุคลากรในหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ดี ในที่ทำงาน ก่อให้เกิดการสนับสนุนและความสำเร็จในหน่วยงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในหน่วยงานไม่ค่อยมีกิจกรรมสนทนาการ บุคลากรในหน่วยงานมีการพูดคุยสนทนากันน้อย ควรจัดกิจกรรมสนทนาการเพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นของบุคลากรและเพื่อให้เกิดความรัก สามัคคีกันมากขึ้น จะเป็นการผ่อนคลายความตึงเครียดในที่ทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานมีความสุขกับงานที่ทำ” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ควรมีการพบปะ พูดคุย หรือถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จัดกิจกรรมเพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้กับบุคลากรในหน่วยงาน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานมีน้อย การจัดกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานทุกคนมีส่วนร่วมและพูดคุยกันมากขึ้น จะเป็นการสร้าง

บรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน เป็นการผ่อนคลาย ทำให้ความสุขในการทำงานมากขึ้น” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564

“จัดกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานหรือส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรมีการพูดคุยกันมากขึ้น กล้าคิด กล้าแสดงออก” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

2. สวัสดิการ ค่าตอบแทน

ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์จำนวน 4 คน ในจำนวนของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด 13 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 30.77 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด ข้าราชการส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่หรือบรรจุครั้งแรกในเขตกรุงเทพมหานคร มีรายได้น้อย และจะไม่สามารถเบิกค่าเช่าที่พักได้ ต้องรอคิวเพื่อเข้าพักอาศัยในที่พักสวัสดิการของสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งจะใช้ระยะเวลาในการรอคิว ทำให้มีค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้ที่ได้รับ ทั้งนี้ สิ่งที่น่าสนใจในงานประสบความสำเร็จจะต้องเอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน คือ สวัสดิการและค่าตอบแทนที่จะสามารถจูงใจและกระตุ้นพฤติกรรมส่วนบุคคลเพื่อให้ออกกำลังกายถึงตั้งใจ เต็มใจ ความพยายาม หรือพลังภายในตนเองที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“เพิ่มสวัสดิการที่พักสำหรับข้าราชการส่วนกลาง และค่าตอบแทนอื่นนอกจากค่าตอบแทนพิเศษ รายได้จากการทำงานล่วงเวลา ฯลฯ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้ข้าราชการไม่ขอย้าย” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ควรมีสวัสดิการหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติม เช่น ที่พักสวัสดิการให้ข้าราชการที่บรรจุใหม่” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564

“จัดสวัสดิการให้ข้าราชการในส่วนกลางให้เพียงพอต่อความต้องการ เช่น ที่พักอาศัย เพราะผู้ที่บรรจุข้าราชการครั้งแรกไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตสูงขึ้น ในปัจจุบันอาคารที่พักสวัสดิการสำหรับข้าราชการไม่เพียงพอหรือต้องรอต่อคิวเพื่อรอให้ข้าราชการที่ย้ายออกก่อนแล้วคนใหม่ถึงจะเข้าพักได้ตามคิวที่จองไว้ ซึ่งต้องใช้เวลาในการรอคิวนานเป็นปี” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 11 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

“นอกจากค่าตอบแทนพิเศษแล้ว ควรเพิ่มสวัสดิการที่พักอาศัยให้กับข้าราชการทุกคน เพราะปัจจุบันค่าครองชีพค่อนข้างสูง ทำให้ข้าราชการระดับทั่วไปมีรายได้น้อยต่อค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 13 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564

ส่วนที่ 3 แนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร

1. ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ที่ต้องการย้ายบางคนมีความจำเป็นส่วนตัวและความจำเป็นด้านครอบครัว เช่น ภูมิลำเนา ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน รวมไปถึงต้องการกลับไปดูคนในครอบครัว ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ที่ทำงานอยู่ไกลภูมิลำเนา ภูมิลำเนาอยู่ภาคเหนือ ไม่สามารถดูแลคนในครอบครัวได้อย่างใกล้ชิด การเดินทางกลับภูมิลำเนาไม่สะดวก ต้องใช้ระยะเวลาในการเดินทางหลายชั่วโมง หน่วยงานไม่ค่อยมีสันทนาการ เพื่อให้เกิดความสามัคคีมากขึ้นหรือผ่อนคลายในการทำงาน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 1 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม บางทีอาจไม่ได้เกิดจากลักษณะงาน ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน หรือความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน แต่อาจเกิดจากความจำเป็นทางด้านครอบครัว เช่น กลับไปดูแลพ่อแม่ที่แก่ชราและเจ็บป่วย หรือเกิดจากต้องการเพิ่มพูนประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งที่เกื้อกูลกัน เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม เป็นต้น” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 3 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“เหตุผลจำเป็นส่วนตัวที่มีผลต่อการขอย้ายคือ 1) สุขภาพกายและสุขภาพจิตไม่ดี เพราะสภาพแวดล้อมรอบตัวในที่ทำงานไม่มีความเป็นธรรมชาติ รวดคิด ปัญหาลมภาวะต่างๆ อากาศร้อน 2) ต้องการดูแลครอบครัว (พ่อแม่) อย่างใกล้ชิด 3) ค่าใช้จ่ายในการเดินทางกลับภูมิลำเนาค่อนข้างสูง รวดคิด” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 7 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 4 มีนาคม 2564

2. ผลการสัมภาษณ์ พบว่า ในหน่วยงานยังขาดการติดต่อสื่อสารที่ดี ขาดการถ่ายทอดงาน มีกิจกรรมร่วมกันในหน่วยงานน้อย หรือเกิดจากความแตกต่างของตัวบุคคลที่อาจแสดงบุคลิกที่อาจทำให้เกิดปัญหาในการสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน การกระจายข่าวสารและข้อมูลระหว่างคนในทีม อาจเกิดการไม่รู้ข้อมูล เมื่อไม่รู้ข้อมูลที่แท้จริงก็อาจทำให้การทำงานผิดพลาด ต่างคนต่างทำงานไม่ค่อยมีปฏิสัมพันธ์ หรือสนทนากันเท่าที่ควร ทำให้ขาดความสนิทสนม เกิดความอึดอัด และอาจรู้สึกเบื่อเมื่อมาทำงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ควรจัดกิจกรรมเพื่อสานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างส่วนงาน และควรมีการปรึกษาพูดคุยกันเกี่ยวกับงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถตอบคำถามกับบุคคลที่โทรศัพท์มาสอบถามได้” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 2 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2564

“ควรจัดกิจกรรมเพื่อสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยน พูดคุยกันมากขึ้น” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 9 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

“ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น รับประทานอาหารร่วมกัน เดือนละครั้ง หรือจัดกิจกรรมสันทนาการ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานมีการพบปะพูดคุยกันมากขึ้น” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 11 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

3. ผลการสัมภาษณ์ พบว่า พื้นที่ในการทำงานค่อนข้างแคบ ประกอบกับสำนักงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม ปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคลากรของหน่วยงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ ทำให้มีเอกสาร หลักฐาน เป็นจำนวนมากไม่เพียงพอกับสถานที่จัดเก็บ ทำให้มีการวางเอกสารต่างๆ ไว้บริเวณทางเดิน ทำให้พื้นที่ในการทำงานของบุคลากรมีน้อยลง และสภาพบรรยากาศในหน่วยงานไม่น่าอยู่ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ควรมีห้องหรือพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารของสำนักงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงาน ศาลยุติธรรม แยกออกจากห้องทำงานหรือจัดให้มีสัดส่วนในการจัดเก็บให้เป็นระเบียบเรียบร้อย” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 10 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 8 มีนาคม 2564

“ควรมีพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารของสำนักงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นห้องเก็บเอกสาร โดยเฉพาะ เพราะงานเกี่ยวกับบุคคลจะมีเอกสารหลักฐานเป็นจำนวนมาก ซึ่งพื้นที่ ในปัจจุบันคับแคบเกินไป ควรเปิดกรอบลูกข้างชั่วคราวเพิ่มเติมให้สำนักงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 1-2 อัตรา เพราะคิดว่างานในความรับผิดชอบในปัจจุบันมีมาก ต้องมาทำงานในวันหยุดเสาร์ – อาทิตย์” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 12 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564

“ควรมีพื้นที่ในการทำงานมากกว่าในปัจจุบัน เพราะสถานที่คับแคบ มีการวางเอกสารไว้ทางเดินหรือรอบๆ โต๊ะทำงานเป็นจำนวนมาก” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 13 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 10 มีนาคม 2564

4. ผลการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรในหน่วยงานส่วนใหญ่แล้วยังขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ทำให้ไม่สามารถแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ในเบื้องต้นได้ หากเครื่องคอมพิวเตอร์ค้างหรือดับก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้ ต้องขอความช่วยเหลือจากสำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งต้องใช้เวลาในการติดต่อสื่อสารนาน ส่งผลให้การปฏิบัติงานช้าลง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรค่อนข้างเป็นอุปสรรคอย่างมากในการทำงาน ควรจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ และเหมาะสมกับงาน บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจและทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ ซึ่งบุคลากรในหน่วยงานหรือในสำนักงานจะมีความรู้เพียงเบื้องต้น ไม่สามารถแก้ไขปัญหาที่ลึกลงไปได้ เช่น หากคอมพิวเตอร์มีการอัปเดตสภาพหรือสัญลักษณ์ในหนังสือราชการจะเปลี่ยนไป เป็นต้น และควรจัดสรรตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ประจำสำนักงานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรมอย่างน้อย 1 ตำแหน่ง” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 5 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2564

5. ผลการสัมภาษณ์ พบว่า เนื่องจากเพิ่งเริ่มมีการพัฒนาโดยการนำระบบฐานข้อมูลของบุคลากรมาใช้ได้ไม่นาน ทำให้ต้องมีการนำข้อมูลต่างๆ ของบุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมทั่วประเทศ มาจัดเก็บไว้ในระบบฐานข้อมูลค่อนข้างช้า คู่มือในการใช้ระบบฐานข้อมูลยังไม่ครอบคลุมวิธีการใช้งาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ควรมีการปรับปรุงหรือพัฒนาโปรแกรมสำเร็จรูปของแต่ละส่วนงานอย่างสม่ำเสมอ จะได้มีข้อมูลบุคลากรเป็นปัจจุบัน มีความถูกต้องและแม่นยำมากขึ้น เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการทำงาน” ผู้ถูกสัมภาษณ์คนที่ 6 สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 5 มีนาคม 2564

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อเสนอแนะ

| ข้อเสนอแนะ | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-----------------------|------------|--------------|
| จัดกิจกรรมร่วมกัน | 4 | 30.77 |
| เพิ่มอัตราค่าจ้าง | 1 | 7.69 |
| ปรับปรุงฐานข้อมูล | 1 | 7.69 |
| ขยายพื้นที่ปฏิบัติงาน | 3 | 23.08 |
| ไม่มีข้อเสนอแนะ | 4 | 30.77 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.7 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามข้อเสนอแนะ พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะให้จัดกิจกรรมร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และไม่มีข้อเสนอแนะ คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมา มีข้อเสนอแนะในการขยายพื้นที่ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และน้อยที่สุดข้อเสนอแนะเพิ่มอัตราค่าจ้าง คิดเป็นร้อยละ 7.69 และเสนอแนะให้ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละจำแนกตามปัญหาอุปสรรค

| ปัญหาและอุปสรรค | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|-------------------|------------|--------------|
| ภูมิลำเนาไกล | 2 | 15.385 |
| ปฏิสัมพันธ์ | 3 | 23.08 |
| ขาดอัตรากำลัง | 1 | 7.69 |
| ฐานข้อมูล | 1 | 7.69 |
| พื้นที่ปฏิบัติงาน | 3 | 23.08 |
| เปลี่ยนประสบการณ์ | 1 | 7.69 |
| ไม่มี | 2 | 15.385 |
| รวม | 13 | 100.0 |

จากตารางที่ 4.8 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละจำแนกตามปัญหาอุปสรรค พบว่า ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีปัญหาการมีปฏิสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 23.08 และปัญหาพื้นที่ในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 23.08 รองลงมาเป็นปัญหาภูมิลำเนาไกล คิดเป็นร้อยละ 15.385 และไม่มีปัญหา คิดเป็นร้อยละ 15.385 และน้อยที่สุดมีปัญหาขาดอัตรากำลัง คิดเป็นร้อยละ 7.69 ปัญหาฐานข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 7.69 และปัญหาต้องการเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาวรรณกรรม วิทยานิพนธ์ ตำราทางวิชาการ เอกสารของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง พบว่า ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ระดับความยากง่ายความท้าทาย จำนวนความมากน้อยของร่างกายและแรงใจที่ได้ทุ่มเทต่องาน จะแสดงออกในรูปแบบของพฤติกรรมทางเลือกที่จะคงอยู่กับองค์กรหรือคิดโยกย้ายเปลี่ยนแปลงหรือออกจากงาน ตลอดจนการได้รับเกียรติ คำชื่นชม ยินดี ความภาคภูมิใจในงาน การยอมรับในงาน การที่ได้รับการยกย่อง ชมเชย แสดงความชื่นชม ยินดี ในผลงาน จากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติอยากใช้ความสามารถที่ตนเองมีทำงานในลักษณะดังกล่าวหรืองานอื่นๆ ต่อไปได้ การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ขนาดพื้นที่ห้องทำงาน การจัดเรียงวัสดุอุปกรณ์ในที่ทำงาน รวมถึงความสะอาดและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นสิ่งที่สนับสนุนให้งานประสบความสำเร็จขึ้นอยู่กับการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เอื้ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ข้าราชการจะสามารถทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และความสามารถ ตามเหมาะสมกับงาน และความต้องการของหน่วยงานนั้น ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการองค์การภายในอย่างมีระบบ เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลต่อเนื่อง สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรให้สามารถพัฒนาขีดความสามารถของคนที่ทำงานบรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรมีแนวคิดในการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา นางเมธินี ชโลธร ประธานศาลฎีกาคนที่ 46 ข้อ 4 ส่งเสริม “ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ และให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตบุคลากร” มีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561-2564 ตัวชี้วัดที่ 18 ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้าง และบุคลากรของศาลยุติธรรมทุกประเภท ร้อยละ 80 ได้รับการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของศาลยุติธรรมในแต่ละปี แผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวได้กำหนดทิศทาง การพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรม และตอบสนองบริบทของการเปลี่ยนแปลง อันจะทำให้ศาลยุติธรรมสามารถอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการขอย้ายของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม 2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามปัจจัยสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน คือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน สภาพการปฏิบัติงาน และความเป็นอยู่ส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรมที่ขอย้ายจำนวน 13 คน โดยการรวบรวมข้อมูลโดยใช้การศึกษาวรรณกรรม วิทยานิพนธ์ ตำราทางวิชาการ เอกสารของส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง และการสัมภาษณ์

จากผลการศึกษา แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผลการวิจัย
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการสัมภาษณ์สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

5.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผู้ถูกสัมภาษณ์ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 92.3 มีอายุที่พบมากที่สุด 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.2 มีสถานภาพโสดพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 84.6 การศึกษาปริญญาตรีพบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีประเภทตำแหน่งวิชาการพบมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 76.9 อายุราชการตั้งแต่ 1-5 ปี พบมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5

5.1.2 แรงจูงใจในการขอย้ายของบุคลากรสำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม

1) ด้านลักษณะงาน ร้อยละ 53.85 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นว่าลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้าย เพราะงานลักษณะงานปัจจุบันเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบสูง ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างมาก มีการการ

ติดต่อประสานงานหรือให้คำปรึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ทำให้เกิดการเบื่องานและเกิดต้องการที่จะเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์จากตำแหน่งที่เกี่ยวข้องกัน

2) ด้านความรับผิดชอบ ร้อยละ 61.54 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นว่าปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย ปริมาณของงานที่กำหนดไว้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละคนที่ได้รับการมอบหมาย และปริมาณงานที่อาจมีมากน้อยแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงเวลา

3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ร้อยละ 53.85 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการขอย้าย สภาพแวดล้อมในที่ทำงานเหมาะสมและสามารถเอื้อให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้สภาพแวดล้อมทางกายภาพจะไม่มีผลต่อการขอย้าย แต่สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ร้อยละ 69.23 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อการขอย้าย เนื่องจากส่วนใหญ่แล้วสามารถร่วมกันทำงานได้ มีการประสานงาน ประึกษาหารือ ตลอดจนสามารถช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานภายในส่วนงานได้

5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ร้อยละ 69.23 ของผู้ถูกสัมภาษณ์ทั้งหมด มีความคิดเห็นว่าสภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรคในการมาทำงานและไม่มีผลต่อการขอย้าย บุคลากรบางส่วนมีที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถเดินทางมาทำงานได้สะดวก และบุคลากรบางส่วนสามารถเบิกราค่าเช่าบ้านได้ ทำให้ไม่กระทบต่อค่าใช้จ่ายมากเกินไป

5.1.3 แนวทางการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรมมีความผูกพันกับองค์กร

1) ด้านลักษณะงาน ควรนำข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลมาปรับปรุงหรือประยุกต์ใช้กับเฉพาะส่วนงาน เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จัดทำคู่มือเพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มากเพื่อลดการใช้เอกสาร ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และควรมีการอบรมการใช้เทคโนโลยีแก่บุคลากรในหน่วยงาน

2) ด้านความรับผิดชอบ ควรเพิ่มอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว ในตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ และตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ของสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อสนับสนุนให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

3) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ควรมีห้องจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์หรือห้องจัดเก็บเอกสารของแต่ละส่วนงานให้เพียงพอ และควรจัดพื้นที่ห้องทำงานให้สะอาดเรียบร้อย สร้าง Green Office โดย

การนำไม้ประดับมาจัดในห้องทำงาน เพื่อให้บุคลลากรผ่อนคลาย ลดความเครียดในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่ดีและมีศักยภาพในการทำงานที่สูงขึ้น

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมร่วมกันในองค์กร เช่น การสอนงาน กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิดเห็น เกี่ยวกับการทำงานในแต่ละส่วนงาน การรับประทานอาหารกลางวันร่วมกัน เป็นต้น เพื่อสานความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดความรัก ความเคารพกันต่อไป

5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ควรจัดสวัสดิการเพิ่มเติมในด้านอื่นๆ และสวัสดิการที่พนักงานอยากได้สำหรับบุคลลากรที่บรรจุใหม่ให้เพียงพอ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

5.2.1 การวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการขอย้ายของบุคลลากรสำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรมสามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบันมีผลต่อการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม เพราะลักษณะงานเป็นงานที่ต้องศึกษารายละเอียดหลักเกณฑ์ ข้อกำหนด เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา ต้องใช้ระยะเวลาในการทำงาน มีการติดต่อประสานงาน รวมไปถึงการให้คำปรึกษากับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ลักษณะเฉพาะของงาน ประเภทของงาน ระดับความยากง่ายของงานที่จะต้องอาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะของผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ลักษณะงานยากไป ผู้ปฏิบัติก็เกิดความรู้สึกไม่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาคิน ศรีสังข์งาม (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อผลลัพธ์ในการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งพบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ประกอบด้วย ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก

จากการศึกษา พบว่า ปริมาณงานที่รับผิดชอบไม่มีผลต่อการขอย้าย เพราะปริมาณของงานที่กำหนดไว้เหมาะสมกับปริมาณงานของแต่ละคนที่ได้รับการมอบหมาย บุคลลากรจะแสดงความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระภายใต้กรอบการทำงานที่วางไว้ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ทำงานอย่างเต็มที่ เกิดความพึงพอใจ เต็มใจ และมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกรวิษญ์ กลิ่นบุญ (2559) พบว่า ความสามารถในการทำงานตามจำนวนประมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด คุณภาพของผลงานจะพิจารณาจากความสามารถในการทำงานที่ถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์สำเร็จตามเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนด

และความทันเวลา พิจารณาจากระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานเปรียบเทียบกับเวลาที่กำหนด หรือการทำงานเสร็จทันเวลา

จากการศึกษา พบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่มีผล ต่อการขอข้าย เพราะส่วนใหญ่แล้วสามารถร่วมกันทำงานได้ มีการประสานงาน ปรีกษาหารือ ตลอดจนสามารถช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการทำงานได้ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดีและผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้สึกที่ดีต่อกัน มีความรักใคร่ผูกพันต่อกันและกันจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นอย่างจริงจั่งต่อกัน ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ด้วยแล้ว มักมีความพึงพอใจ ไม่คิดเปลี่ยนงานหรือย้ายงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา แนวทางและนโยบายขององค์กรและผู้บริหาร ทำให้เกิดแรงกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติอยากใช้ความสามารถที่ตนเองมีสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของงเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 โดยมีน้ำหนักของความสัมพันธ์สูงสุดเป็นอันดับแรก ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ร่วมกันแบบพี่น้องช่วยกันทำงานอย่างมีความสุขผ่อนคลาย ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จของงานบรรลุเป้าหมายโดยไม่เกิดข้อผิดพลาดหรือเกิดปัญหาตามมาภายหลัง

จากการศึกษา พบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานไม่มีผลต่อการขอข้าย เพราะมีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน แม้อุปกรณ์อำนวยความสะดวกจะไม่ครบครัน ก็ทำให้สามารถลดระยะเวลาในการทำงานลงได้ สภาพแวดล้อมเป็นสิ่งที่บ่งชี้ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานที่ทำและสมาชิกร่วมงาน แต่ในทางตรงข้ามสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดภาวะกดดันและเกิดความเหนื่อยล้าในการทำงาน เพราะสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมจะสามารถเอื้อให้ทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี แม้สภาพแวดล้อมทางกายภาพจะไม่มีผลต่อการขอข้ายของข้าราชการศาลยุติธรรม แต่สภาพแวดล้อมทางกายภาพมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารยา สิงห์เดช และกิตติวงศ์ สาสวด (2564) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทักษะคติ แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความภักดีต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทเอกชนในพื้นที่เขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก จากผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษา พบว่า สภาพความเป็นอยู่หรือที่พักอาศัยไม่เป็นปัญหาอุปสรรค ในการมาทำงานและไม่มีผลต่อการขอข้าย เพราะข้าราชการส่วนใหญ่แล้วมีที่พักอาศัยในเขตกรุงเทพมหานครและในปริมณฑล ซึ่งใกล้กับที่สถานที่ทำงาน สามารถเดินทางได้สะดวก และ

บางส่วนสามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ บุคลากรรู้สึกว่าการเงินค่าตอบแทนการทำงานสวัสดิการที่มีความเหมาะสม เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร คุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ดีนั้นส่งผลที่ดีต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในการทำงาน ช่วยเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงาน รวมถึงเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอุไรวรรณ แก้วเก็บ (2559) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทในกลุ่มปิโตรเคมี จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาจากปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กร

5.2.2 แนวทางในการส่งเสริมให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กรมีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะจูงใจให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ กล้าคิด กล้าแสดงออก และรู้สึกผ่อนคลายในการทำงาน ดังนั้นควรมีกิจกรรมสานความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์กันยิ่งขึ้นเกิดบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน จะเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากรและหน่วยงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พรสวัสดิ์ ศิริศาสนันท์ (2555, หน้า 216) กล่าวว่า ความสำคัญของแรงจูงใจควรรนำไปใช้ในการบริหารมี 7 ประการ ดังนี้ (1) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (2) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างให้บุคลากรมีความจงรักภักดี และผูกพันต่อองค์กร (3) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานต่อบุคลากร (4) แรงจูงใจช่วยเสริมสร้างทีมงาน ความสามัคคี ของบุคลากรในองค์กร (5) แรงจูงใจช่วยให้บุคลากรเกิดความเชื่อถือ ศรัทธาในองค์กร

จากการศึกษา พบว่า บุคลากรในหน่วยงานมีความต้องการด้านสวัสดิการที่เพียงพอต่อความต้องการและค่าตอบแทนที่ดีขึ้นในการทำงาน ซึ่งการทำงานที่ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะต้องอาศัยความสามารถหรือทักษะของบุคคล เพื่อโน้มน้าวบุคคลให้เกิดแรงจูงใจใช้ความสามารถหรือทักษะในการทำงานที่มีอยู่ในตัวบุคคล ผู้บริหารจึงควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานด้วยการสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ วนิดา ตันวัฒนชนากุล (2563) พบว่า ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลจังหวัดชัยบุรี ในภาพรวม ด้านปัจจัยจูงใจและด้านปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีในการศึกษาของเฮร์เบิร์ต โดยสรุปได้ว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนทั้งสองปัจจัยนี้ มีความสัมพันธ์กับทัศนคติความชอบหรือไม่ชอบงานของแต่ละบุคคล ดังปรากฏในหลักทฤษฎีในบทที่ 2 ที่ได้กล่าวไว้ว่า ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัย

เกี่ยวกับการทำงานโดยตรง เป็นปัจจัยจูงใจให้คนเกิดทัศนคติในด้านดี เกิดความรัก และความถึงพื่อใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงสภาพทำงานอยู่ โดยสามารถรักษามูลค่าเหล่านั้นไม่ให้ย้ายงานหรือลาออกจากงานได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1) การติดต่อสื่อสารหรือการปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาควรสร้างความผูกพันให้ข้าราชการในสำนักสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม โดยจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ที่สามารถร่วมกันทำกิจกรรมระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา เดือนละ 1-2 ครั้ง ให้บุคลากรในหน่วยงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร คนอื่นๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ

2) สำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ควรแยกห้องจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์สำนักงานของแต่ละส่วนงานให้ชัดเจน เพื่อให้มีพื้นที่ที่เพียงพอต่อการจัดเก็บเอกสารหลักฐานต่างๆ ที่สำคัญ เช่น ผลงานของข้าราชการที่เลื่อนระดับ เป็นต้น

3) ข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัดมักเกิดความวิตกกังวลเรื่องค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่สูงขึ้น จึงทำให้อยากทำงานอยู่ใกล้ๆ บ้าน เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและสามารถดูแลพ่อแม่ ได้สะดวก สำนักงานศาลยุติธรรมควรจัดสวัสดิการที่พักอาศัยให้เพียงพอต่อจำนวนข้าราชการ ศาลยุติธรรมที่บรรจุใหม่ที่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าที่พักได้

4) สำนักงานเจ้าหน้าทีควรขอเพิ่มอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราว คือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการจากสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้คอยสนับสนุนหรือช่วยเหลืองานแก่ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม ให้เพียงพอกับปริมาณงานที่ต้องรับผิดชอบ

5) สำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรมควรพัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อลดระยะเวลาและปริมาณงาน มีการอบรมพัฒนากุศลกรให้พร้อม ต่อการใช้งานเทคโนโลยีที่นำมาใช้ พร้อมทั้งมีการจัดทำคู่มือของระบบงานที่นำมาใช้ในหน่วยงานให้มีความพร้อมต่อการใช้งานอยู่ตลอดเวลา

6) มีการสอนงานหรือหมุนเวียนสับเปลี่ยนงานกันในแต่ละส่วนงานเพื่อให้ข้าราชการมีความรู้สึกผูกพันกับงาน และมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาในเชิงปริมาณ โดยมีแบบสอบถามให้ทราบถึงปัญหา ศึกษาแรงจูงใจของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและเพิ่มเติมมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรเพิ่มจำนวนผู้ถูกสัมภาษณ์จากเฉพาะคนที่ขอย้ายเป็นจำนวนบุคลากรทั้งหมดในสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย
- 3) ควรศึกษาเปรียบเทียบแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ เกตทอง. (2559). สาเหตุและแนวโน้มการลาออก/โอนย้าย ของข้าราชการในหน่วยงาน
 วิชาการกรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.). (ค้นคว้าอิสระ
 รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- กรรณิการ์ แก้วสงค์. (2558). แรงจูงใจในการทำผลงานทางวิชาการของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล
 นครสุราษฎร์ธานี. (ค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- จิตติมาภรณ์ ขาชู. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของบุคลากร
 สำนักงานเศรษฐกิจการเกษตร กระทรวงเกษตรและสหกรณ์. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ชวนพิศ เงินฉลาด. (2562). แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ กรณีศึกษาศูนย์อูตุนิยมวิทยาภาคใต้.
 (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- ชานนท์ อภิชัยณรงค์. (2557). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร: ศึกษากรณี
 สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. (สารนิพนธ์นิ่มมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์,
 มหาวิทยาลัยเกริก).
- ญาดา สามารถ. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของเงินเนอเรชันเอ็กซ์
 และเงินเนอเรชันวาย. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ณิชา คงสืบ. (2558). แรงจูงใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี
 ขององค์กรที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีม กรณีศึกษา: บริษัท ลิสซิ่ง แห่งหนึ่งเขต
 กรุงเทพมหานคร. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- เนตรทราย กาญจนอุดมการ. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กองอำนวยการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สำนักป้องกัน
 และบรรเทาสาธารณภัย กรุงเทพมหานคร. (ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะ
 พัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- ปิยมาภรณ์ กู้กิตติไมตรี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการ
 ปฏิบัติงานกรณีศึกษา โรงงานผลิตอาหารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครราชสีมา.
 (สารนิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ปิยะนุช พรหมประเสริฐ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏ. (วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).

บรรณานุกรม

- พะยอม วงศ์สารศรี. (2554). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก).
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานขององค์กร : กรณีศึกษา กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก).
- ลัทธมี สุดดี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคกลาง. (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- วนิดา ตันวัฒนธนากุล. (2563). การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษาศาลจังหวัดชัยภูมิ. รายงานทางวิชาการฝึกอบรมหลักสูตร “ผู้อำนวยการระดับต้น” รุ่นที่ 7 สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- วรลัทธกษณ์ ลีเลิศพันธ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท เนชั่น บรอดแคสติ้ง คอร์ปอเรชั่น จำกัด มหาชน. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยเนชั่น).
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.
- วิลาสินี เจนวนิชสถาพร. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทโทรเรในประเทศไทย. (บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร).
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด. (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญาชน.

บรรณานุกรม

- สุรางค์ โคว์ตระกูล. (2559). **จิตวิทยาการศึกษา**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2562). **รวมระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ประจำปี 2562**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม. (2562). **รวมระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม**. กรุงเทพฯ: บริษัท ออล ปริ้นท์ เซ็นเตอร์ จำกัด.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). **นโยบายประธานศาลฎีกา สำนักงานศาลยุติธรรม**. สืบค้นจาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/167848>.
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2563). **ประวัติความเป็นมา/ข้อมูลทั่วไปของหน่วยงาน**. สืบค้นจาก <https://op.coj.go.th/th/content/page/index/id/56>.
- อ้อมฤทัย สีวันนุ. (2562). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- อิสริยา รัฐกิจวิจารณ์ ณ นคร. (2557). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 (จันทบุรี-ตราด)**. (งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- Ratchagit, T. (2019). **การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management : HRM) หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน**. สืบค้นจาก <https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117>.

ภาคผนวก



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย
แรงจูงใจในการขอย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที
สำนักงานศาลยุติธรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเพื่อประโยชน์ในการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม
 2. คำตอบทุกคำตอบ ข้อมูลทุกอย่างในแบบสอบถามฉบับนี้ผู้ศึกษาถือเป็นความลับ
 - 3.ขอความกรุณาให้ตอบคำถามทุกข้อ
 4. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจในการย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม
 5. ผลที่ได้จากแบบสอบถามนี้ จะเป็นข้อมูลเพื่อใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป
- ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวนุชนาฏ ตันตา

รหัส 63503064

นักศึกษาปริญญาโท

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวและเติมคำในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

18-25 ปี 26-35 ปี 36-45 ปี

46-55 ปี 56 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

โสด สมรส หย่าร้าง หม้าย

4. การศึกษา

อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท

อื่นๆ ระบุ.....

5. ประเภทตำแหน่ง

ทั่วไป ระบุ.....

วิชาการ ระบุ.....

อำนวยการ ระบุ.....

6. อายุราชการ

ไม่ถึง 1 ปี 1-5 ปี 6-10 ปี

11-15 ปี 16-20 ปี มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แรงจูงใจในการย้ายของข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม

1. ท่านมีความคิดเห็นอย่างไรกับลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และลักษณะงานที่รับผิดชอบจะส่งผลต่อการย้ายงานของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีผลต่อการขอย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

3. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่นๆ มีผลต่อการขอย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีผลต่อการขอย้ายของท่านหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....

5. สภาพความเป็นอยู่ หรือที่พักอาศัยของท่านเป็นปัญหาอุปสรรคในการมาทำงานหรือไม่ อย่างไร

.....
.....
.....
.....

6. ท่านมีแนวทางในพัฒนาให้ข้าราชการสำนักงานเจ้าหน้าที สำนักงานศาลยุติธรรม มีความผูกพันกับองค์กรอย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

7. ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ประวัติผู้วิจัย

| | |
|------------------|--|
| ชื่อ | นางสาวนุชนาฏ ตันตา |
| วัน/เดือน/ปีเกิด | 19 สิงหาคม 2531 |
| สถานที่เกิด | จังหวัดน่าน |
| ประวัติการศึกษา | พ.ศ. 2554 บริหารธุรกิจบัณฑิต (บธ.บ.) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พ.ศ. 2563 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| ประสบการณ์ทำงาน | พ.ศ. 2559 สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดน่าน พ.ศ. 2561 สำนักงานประจำศาลจังหวัดเทิง พ.ศ. 2562 สำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม |