

แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
WORK MOTIVATION AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE
OF JUDICIAL PERSONNEL IN CHONBURI PROVINCE

พรศิริ กิขุนทด¹, รศ. วัชรารักษ์ ชิวโศภิชัย²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ บุคลากรของศาลยุติธรรมที่อยู่ประจำศาลยุติธรรมในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวน 183 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ที่ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดชลบุรีจำแนกตามเพศ อายุ และอายุงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระดับอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี และแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จ ด้านการกำกับดูแล และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการทำงาน, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

1. นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

2. อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research study The purpose of this study was to study the work motivation that affects the quality of work life of judiciary personnel in Chonburi Province. The sample group in this study was 183 judiciary personnel stationed at the judiciary in Chonburi Province. The research tool was a questionnaire. The statistics used in the data analysis were percentage, arithmetic mean, standard deviation t-test, F-test by one-way ANOVA and multiple regression analysis by determining statistical significance. at level 0.05

The study found that Motivation for work of judiciary personnel in Chonburi Province that consists of motivation factors and hygiene factors Overall, it was at the highest level. and the quality of working life of judiciary personnel in Chonburi Province Overall, it was at a high level. The results of the hypothesis test showed that the personal factors of the Chonburi Provincial Court of Justice personnel classified by gender, age, and different working years did not affect the quality of working life of the Court of Justice personnel in Chonburi Province. education level job position level and salary level different effects on the quality of work life of judiciary personnel in Chonburi Province and motivation to work on success Governance and working conditions Affecting the quality of working life of court personnel in Chonburi Province with statistical significance at the 0.05 level .

Keywords : Motivation to work, Quality of work life, Court of Justice in Chonburi Province.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากมาย โดยเฉพาะการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ทำให้ภาครัฐและภาคเอกชนมีผลกระทบอย่างมาก ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนาต่าง ๆ เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ที่สำคัญคือ บุคลากร เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนที่สำคัญอย่างยิ่งที่เป็นแรงผลักดัน แรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปข้างหน้า และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ.

2542 : 18) สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 มีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรต้องปรับตัวและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของ องค์กรที่กำหนดไว้ให้บรรลุตามเป้าหมายในการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ศาสนาพุทธในจังหวัดชลบุรี เป็นหน่วยงานที่ต้องดำเนินการเกี่ยวกับการพิจารณาคดีเพื่ออำนวยความสะดวกให้ผู้ที่มีอรรถคดี ข่มขืนหรือล่วงละเมิดไม่ได้ที่จะต้องเผชิญกับปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในแต่ละวันจะมีคู่ความและผู้เกี่ยวข้อง เข้ามาใช้บริการในศาลเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังมีมาตรการที่เน้นย้ำให้บุคลากรของศาลยุติธรรมทุกคนปฏิบัติ หน้าที่โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนที่มาติดต่อราชการและตัวบุคลากรศาลยุติธรรมเป็นสำคัญ บุคลากรผู้ปฏิบัติงานได้รับผลกระทบโดยตรงในหลายๆด้านและส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี โดยผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของสำนักงานศาลยุติธรรม ในจังหวัดชลบุรี ซึ่งสามารถนำข้อมูลที่ได้ไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาและการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
4. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรม ในจังหวัดชลบุรี

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหา

ตัวแปรต้น ได้แก่ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ระดับตำแหน่งงาน (5) อายุงาน (6) ระดับอัตราเงินเดือน และแรงจูงใจในการทำงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย (1) ลักษณะของงาน (2) ความรับผิดชอบ (3) การยอมรับ (4) ความสำเร็จ ด้านปัจจัยสุขอนามัย ประกอบด้วย (1) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) เงินเดือน (3) นโยบายและการบริหารงาน (4) การกำกับดูแล (5) สภาพการทำงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปร คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรของศาลยุติธรรมที่อยู่ประจำศาลในเขตจังหวัดชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 336 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 183 คน จากการคำนวณสูตร Taro Yamane. (1973)

ขอบเขตพื้นที่ในการศึกษา หน่วยงานของศาลยุติธรรมที่ตั้งอยู่ในเขตจังหวัดชลบุรี

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือน พฤษภาคม – สิงหาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเป็นข้อมูลเบื้องต้นในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี
3. เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตและกำหนดนโยบายเพื่อตอบสนองความต้องการที่แท้จริงให้กับบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน

วชิระ กันภัย (2559) ได้กล่าวไว้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง ปัจจัยหรือสิ่งต่างๆ ที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ หรือตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตนเองต้องการตามที่ปรารถนาไว้ หรือปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายตามที่กำหนดไว้

ทฤษฎีแรงจูงใจ (Herzberg's dual factor theory)

Frederick Herzberg เป็นนักจิตวิทยาได้คิดค้นทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานและเป็นที่ยอมรับในวงกว้าง คือ Motivation-maintenance หรือ Dual factor theory หรือ The motivation hygiene theory ทฤษฎีของ Herzberg ปัจจัยจูงใจหรือตัวกระตุ้นเป็นสิ่งที่มีความหมายมาจากงานและนำไปสู่ทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะพวกเขาตอบสนองความต้องการในการเติบโตหรือการทำให้เป็นจริงในตนเอง (Herzberg, 1966, p. 75) ปัจจัยจูงใจเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงานของบุคคลและรวมถึงความก้าวหน้า ตัวงานเองความเป็นไปได้ในการเติบโต ความรับผิดชอบ การยอมรับ และความสำเร็จ ปัจจัยด้านสุขอนามัยคำว่า สุขอนามัย มาจากคำภาษาละติน 'hygiene' จากคำกล่าวของ Herzberg และเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยด้านสุขอนามัยเกี่ยวข้องกับบริบทของงานเอง และรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน นโยบายและการบริหารงานของบริษัท ความสัมพันธ์กับหัวหน้างานและสภาพการทำงาน (Herzberg, 1966; Adair, 2006)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

ทฤษฎีของของ Walton (1973) ตามหลักการของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2. สภาพแวดล้อมที่มีคุณลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตน (Development of Human Capacities) 4. ลักษณะงานที่เจริญก้าวหน้าและความมั่นคง (growth and security) 5. ลักษณะของงานที่ก่อให้เกิดการรวมกลุ่มทางสังคม (Social integration) 6. ลักษณะงานตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space) 8. ลักษณะงานมีส่วนร่วมและสัมพันธ์โดยตรงกับสังคม (social relevance)

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี จำนวน 336 คน

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างกรณีทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตร Taro Yamane. (1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 183 ตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 0.95

ค่าความคาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ 0.05 หรือที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multistage Random Sampling) และวิธีการสุ่มตัวอย่างง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

- 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้ในการวัดค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
- 1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่อวัดการกระจายของข้อมูล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

- 2.1 การทดสอบค่าที (t-test) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระกรณีตัวแปรสองกลุ่ม
- 2.2 การทดสอบค่าเอฟ (F-test) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way-ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งมีตัวแปร 3 กลุ่มขึ้นไป หากพบความแตกต่างจากการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวจะทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 2.3 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 72.13 ซึ่งมากกว่าเพศชายที่มีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 35.52 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มากที่สุดจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 81.96 มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้าง/จ้างเหมาบริการ มากที่สุด จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 27.87 มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป มากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 39.89 และมีระดับอัตราเงินเดือน มากที่สุด 10,000-25,000 บาท จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 40.44

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.35) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.67) รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.65) ด้านลักษณะของงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.55) ด้านเงินเดือน (ค่าเฉลี่ย = 4.34) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.30) ด้านการยอมรับ (ค่าเฉลี่ย = 4.27)

ด้านนโยบายและการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ด้านการกำกับดูแล (ค่าเฉลี่ย = 4.15) และด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.04) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.19) เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.34) รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.28) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.23) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.19) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.19) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 4.18) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.17) และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 3.96) ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ อายุงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระดับอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ในรายด้านของปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย พบว่าด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ส่วนด้านความสำเร็จ ด้านการกำกับดูแล และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน มีอายุ 31-40 ปี มากที่สุด มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี มีระดับตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ/ลูกจ้าง/จ้างเหมาบริการ มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป และมีระดับอัตราเงินเดือน มากที่สุด 10,000-25,000 บาท

สอดคล้องกับ **ธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563)** การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี บุคลากรส่วนใหญ่ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 36 - 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และมีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท

2. ระดับแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่า บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี มีแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มากที่สุด รองลงมาด้านความสำเร็จของ ด้านลักษณะของงาน ด้านเงินเดือน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการยอมรับ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแลและด้านสภาพการทำงาน น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี มีความรับผิดชอบในงานและชอบเขตการทำงานภายใต้กฎระเบียบ หรือลักษณะงานที่กำหนด เพื่อที่จะส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับ **ร้อยโทหัตถ์นัย หัตถวงษ์ และภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร (2561)** ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าค่าเฉลี่ยรวมระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$)

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย น้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานที่มีวิสัยทัศน์พันธกิจ และเป้าประสงค์ที่สร้างความเชื่อมั่นและความยุติธรรมให้กับประชาชน ภายใต้ข้อกำหนด กฎระเบียบต่างๆ อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานที่มีภาพลักษณ์ที่ดี ส่งเสริมการเคารพสิทธิของบุคคล และมีส่วนช่วยเหลือสังคม ให้คำปรึกษา คำแนะนำและให้บริการความรู้ทางกฎหมาย สอดคล้องกับ **นางสมิตรา ทับหมื่นไวย (2563)** แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

4. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรี จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรี ที่มีเพศ อายุ อายุงาน แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงานและระดับอัตราเงินเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคล ในด้านระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับอัตราเงินเดือน มีขึ้นกำหนดเงินเดือนค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง ในแต่ละระดับที่จะได้รับจากการทำงาน สอดคล้องกับ **ธิดาทิพย์ ชื่นตา (2563)** การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากร โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยก้ำจุน ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงาน และด้านการปกครองบังคับบัญชา ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลชลบุรี จังหวัดปทุมธานี

5. การวิเคราะห์แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาขาศัลยกรรม ในจังหวัดชลบุรี

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในรายด้านของแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย พบว่าด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรี อาจเป็นเพราะ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ มีขอบเขตกำหนดไว้แล้ว ด้านการยอมรับและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่ไม่ส่งผลเพราะต้องติดต่อประสานงาน ปรีกกานตลอดเวลาจึงต้องมีความเคารพและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านเงินเดือน ก็มีขึ้นกำหนดอัตราเดือน ผลตอบแทนที่ชัดเจน ด้านนโยบายและการบริหารงาน สาขาศัลยกรรมมีนโยบายและการบริหารงานที่ชัดเจน บุคลากรในหน่วยงานทุกคนทราบ ส่วนด้านความสำเร็จ ด้านการกำกับดูแล และด้านสภาพการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการทำงานของบุคลากรสาขาศัลยกรรมในจังหวัดชลบุรีจำนวนงานมีปริมาณมาก มีความยุ่งยาก มีขั้นตอนในการทำงานหลายขั้นตอน มีงานที่ได้รับมอบหมายจากงานประจำเพิ่ม และงานบางอย่างต้องมีคำสั่งจากหัวหน้างานหรือ

ผู้บังคับบัญชาถึงจะทำได้และสำเร็จ และด้วยสภาพการทำงานในปัจจุบันศาลบางศาลในจังหวัดชลบุรี มีการปรับปรุงต่อเติมอาคารทำให้บุคลากรได้รับผลกระทบมลพิษทางเสียงและสิ่งแวดล้อมที่กำลังปรับปรุงเป็นอย่างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ **ชวัลเกียรติ์ เณรพงษ์ (2559)** แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารในสังกัดหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานข้าราชการทหาร ในสังกัดหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผู้ศึกษาวิจัยมีข้อเสนอแนะของแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรีดังนี้

1) จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานควรส่งเสริมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือที่ทันสมัย เพียงพอต่อการใช้งาน มีระบบในการทำงาน มีวิธีการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับแผนการทำงาน

2) จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรมีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพสถานที่ต้องไม่ก่อมลพิษต่อสุขภาพของคนทำงานและมีความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จัดกิจกรรม 5 ส.

3) จากการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย

ด้านความสำเร็จ ได้แก่ งานที่ปฏิบัติมีความถูกต้องครบถ้วน โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วง ทันเวลา และมีความรู้สึกรักพอใจในงานที่ปฏิบัติสำเร็จเป็นอย่างมาก ซึ่งมีความเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ดังนั้น หน่วยงานควรตระหนักถึงความถูกต้องของงาน ความสำเร็จของงาน ลักษณะของการปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการวางแผนที่ทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ อบรมพัฒนาทักษะการทำงาน เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านการกำกับดูแล ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานมีความสามารถในการทำงานแก้ไขปัญหาในงานได้ดี มีความเอาใจใส่ ช่วยแก้ไขปัญหาและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมสม่ำเสมอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมและมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมให้คำปรึกษา แนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและช่วยกันแก้ไขปัญหา

ด้านสภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสมทำให้มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีสถานที่เป็นส่วนเอื้อต่อการปฏิบัติงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกและเทคโนโลยีในการทำงานเพียงพอ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ดังนั้นหน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานให้มีมุกพักผ่อน สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และจัดหาหรือส่งเสริมให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ ที่ทันสมัย ให้ดียิ่งขึ้นและเพียงพอต่อการใช้งาน

4) จากการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน และระดับอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่ามีกำหนดขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ เงินประจำตำแหน่ง ในแต่ละระดับที่จะได้รับจากการปฏิบัติงาน ดังนั้นหน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ สิทธิพิเศษอื่นๆ เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดชลบุรี ด้านอื่นเพิ่มเติม เช่น ความผูกพันต่อองค์กร หรือปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2) ควรศึกษาลักษณะข้อมูลในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อที่จะได้ทราบข้อมูลอย่างชัดเจน คลอบคลุม สามารถนำผลวิจัยไปพัฒนาในหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

ชวัลภ์วิทย์ เณรพงษ์. (2559). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร

ในสังกัดหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

ทิพวรรณ ศิริคุณ.(2542). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:กรณีศึกษาบรรษัทบริหาร

สินทรัพย์สถาบันการเงิน” ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (2563). การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลชัยบุรี จังหวัดปทุมธานี. สารนิพนธ์วิชาเอกการจัดการ,

คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ร้อยโทหัตสนัย หัตถวงษ์ และภัทรวรรณ จีรพัฒน์ธนธร. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู
อาชีวศึกษาในเขตกรุงเทพมหานคร. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตบางเขน

วชิระ กันภัย. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดสำนักงาน
มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ปรินญาณิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ศาลยุติธรรม. (2566). ประวัติศาลยุติธรรม, ระบบศาล, กองสวัสดิการ สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2566
จาก <https://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/3>

Herzberg, F (1959). Federick ; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work.
New York : John Willey.

Adair, John. (2006). Part 2. Maslow and Herzberg, Chapter 6. Herzberg's motivation hygiene theory.
Leadership and motivation. London and Philadelphia: Kogan Page.

Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review,
4(7), 20-23.