

ความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัด  
ศาลยุติธรรมประจำภาค 8  
ENGAGEMENT OF PERSONNEL IN FINANCE UNDER ADMINISTRATIVE OFFICE  
OF THE COURT OF JUSTICE, REGION VIII

ชนิดาภา เหล่าพงศ์นภา,<sup>1</sup> ธนายุ ภูวิทย์ธอร์<sup>2</sup>

Chanidapa Laopongnapa,<sup>1</sup> Tanaya Puwittayathorn<sup>2</sup>

1. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี  
จังหวัดสุราษฎร์ธานี โทร. 08-3979-4154 อีเมล [62052515018@student.sru.ac.th](mailto:62052515018@student.sru.ac.th)
2. อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี  
โทร. 08-1536-0083 อีเมล [tanayu136@gmail.com](mailto:tanayu136@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 2) ศึกษาความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถาม มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.991 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ สถิติหาค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความเห็นอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความเห็นอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 และปัจจัยค่าจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติระดับ 0.01 จากผลการวิจัยนี้ หากองค์กรต้องการรักษาและเพิ่มแรงจูงใจเพื่อรักษาความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ให้ดียิ่งขึ้น องค์กรควรมีแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ดังนี้ ปัจจัยจูงใจทางด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจูงใจ ทางด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ, ความผูกพันต่อองค์กร

ABSTRACT

The objectives of this study were to study: 1) the motivation to work of personnel in finance under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII; 2) the engagement of personnel in finance under Administrative Office of the Court of Justice, Region VIII; 3) the relationship between the motivation to work and the engagement of personnel in finance under Administrative Office of

the Court of Justice, Region VIII. The population of the study included 103 personnel in finance under Administrative Office in the Court of Justice, Region VIII. Data were collected by a questionnaire with the reliability of 0.991. The data were analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The research findings were as follows. 1) The motivation to work of the personnel regarding the overall motivational factor was in a high level. 2) The motivation to work of the personnel regarding the overall hygiene factor was in a high level. 3) The relationship between the motivation to work and the engagement of the personnel showed that the overall motivational factor and hygiene factor had a strong positive correlation with the corporate commitment at a statistical significance level of 0.01. The findings of the study showed that if the organization would like to maintain and increase the motivation to maintain better engagement, the organization should employ the following motivational guidelines: regarding motivational factor, advancement in work; regarding hygiene factor, income/compensation/other benefits; and working environment, respectively.

Keywords: motivation, corporate engagement

### ความสำคัญของปัญหา

ศาลยุติธรรมมีการบริหารโครงสร้างการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ๆ คือการบริหาร งานสายตุลาการ และการบริหารงานสายอำนวยการ การบริหารงานสายตุลาการบริหารโดยมีผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเป็นผู้บริหารสูงสุดในหน่วยงาน ส่วนการบริหารงานสายอำนวยการ เป็นการบริหารงานโดยตำแหน่ง ผู้อำนวยการ สำนักอำนวยการ/สำนักงาน ของศาลนั้น ๆ เป็นผู้บริหารสูงสุดในส่วนงานด้านอำนวยการ โดยขึ้นตรงต่อผู้พิพากษาหัวหน้าศาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในหน่วยงาน และ ในส่วนงานสายอำนวยการนั้น จะแบ่งส่วนงานออกเป็น กลุ่มงานหลัก ๆ 6 กลุ่มงาน ดังนี้ กลุ่มงานอำนวยการ กลุ่มงานประชาสัมพันธ์ กลุ่มงานคลัง กลุ่มงานบริหารจัดการคดี กลุ่มช่วยพิจารณาคดี และ กลุ่มงานไกล่เกลี่ยและประนอมข้อพิพาท เป็นต้น (สำนักแผนงานและงบประมาณ, 2564)

ด้วยสำนักงานศาลยุติธรรมได้มีการวางเป้าหมายให้ศาลยุติธรรมเป็นศาลดิจิทัล D-COURT ในปี พ.ศ.2563 จึงได้มีการนำระบบอิเล็กทรอนิกส์เข้ามาเสริมสร้างการปฏิบัติงานและระบบการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นช่องทาง การยื่นฟ้อง – ส่งคำร้องของคู่ความ ด้วยระบบออนไลน์ ระบบการโอนเงินอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกแก่คู่ความ ประชาชน ในการติดต่อใช้บริการ และด้วยภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในตำแหน่งงานการเงินที่มีความละเอียดอ่อน ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ความรอบคอบ ในการปฏิบัติงาน ซึ่งลักษณะงานของโดยสายงานนี้ ต้องปฏิบัติงานทาง ด้านการศึกษาวิเคราะห์ ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล วิจัย พัฒนามาตรฐานงานในงานวิชาการเงิน และบัญชี อาทิ งานการเงิน การบัญชี การงบประมาณ การใช้จ่ายเงิน การวิเคราะห์ฐานะทางการเงิน และบัญชีตรวจสอบความถูกต้องของการลงบัญชีรวมถึง ประเภทต่าง ๆ โดยปฏิบัติงานด้านการพัสดุ อาทิ การวิเคราะห์และเสนอความเห็นเกี่ยวกับพัสดุ การจัดหา จัดซื้อ จัดจ้าง การเก็บรักษา ซ่อมแซม และบำรุงรักษา การทำบัญชีทะเบียนพัสดุ การเก็บรักษา ใบสำคัญต่าง ๆ หลักฐานและเอกสารเกี่ยวกับพัสดุการแต่งตั้งพัสดุที่ชำรุด การทำสัญญา และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง (สำนักการเจ้าหน้าที่, 2564) ด้วยหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งงานที่มีเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการรายงานผลการปฏิบัติงานรายเดือน รายไตรมาส และการปิดงบบัญชีในวันสิ้นปีงบประมาณ ที่สร้างความเครียด ทั้งในเรื่องของเวลาในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ความถูกต้องแม่นยำ และประกอบไปด้วยการให้บริการแก่คู่ความ ประชาชน ที่เข้ามาใช้บริการ ในด้านของการชำระเงินตามคำสั่งศาลการขอรับคืนเงินตามคำสั่งศาล ที่จะต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ การบริการธุรกรรมทางการเงินของสำนักงานศาลยุติธรรมในปัจจุบัน เป็นการให้บริการผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยระบบ Corporate ของธนาคารที่เข้าร่วมนโยบายกับศาลยุติธรรม

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีสิ่งเร้าหรือแรงกระตุ้นเพื่อให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะสิ่งเร้าที่มีอิทธิพลต่อสภาวะทางอารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการด้านร่างกาย องค์กรควรมีแรงจูงใจและการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน (จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ, 2563) เมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจแล้วก็จะนำไปสู่การ

ทุ่มเทให้กับการปฏิบัติการด้วยความเต็มใจ เสียสละ และปฏิบัติการเพื่อไปสู่เป้าหมายที่องค์กรวางไว้อย่างเต็มกำลังความสามารถ รักและอยากเติบโตในหน้าที่การงาน และอยู่ปฏิบัติงานในสายงานตนเองกับองค์กรอย่างยาวนาน เป็นการลดความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กร เมื่อต้องมีการบรรจุงานใหม่ของบุคลากรซึ่งอาจจะขาดประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อาจก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา ดังนี้

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8
2. เพื่อศึกษาความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8

### สมมุติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมุติฐานของการวิจัยไว้ คือ ปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 และปัจจัยค่าจูงในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8

### ขอบเขตของการวิจัย

การกำหนดขอบเขตของการวิจัยในครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยศึกษาประเด็นที่เกี่ยวข้องของความสัมพันธ์แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ภายใต้เขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 7 จังหวัด ได้แก่พื้นที่ของภาคใต้ตอนบน ประกอบไปด้วย จังหวัดชุมพร จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดนครศรีธรรมราช จังหวัดกระบี่ จังหวัดตรัง จังหวัดพังงา และจังหวัดภูเก็ต มีจำนวนทั้งสิ้น 27 ศาล ประกอบไปด้วยศาลจังหวัด จำนวน 15 ศาล ศาลแขวง จำนวน 4 ศาล และศาลเยาวชนและครอบครัวจำนวน 8 ศาล รวมจำนวน 1,011 คน ซึ่งเป็นบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวน 103 คน (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2564)
2. ขอบเขตด้านตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระซึ่งมี 2 ประเด็นตัวแปร คือ ประเด็นตัวแปรแรงจูงใจในการทำงาน แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในงาน ปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำหรับตัวแปรตาม คือ ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรค่านิยมในองค์กรความมุ่งมั่นที่จะเติบโตในสายงานของตนเอง ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จำนวนทั้งสิ้น 103 คน ภายใต้เขตครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมด 7 จังหวัด รวม 27 ศาล

#### เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จ และด้านความก้าวหน้าในงาน (ปัจจัยค้ำจุน) ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร และความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป ลักษณะคำถามใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าจะมีการกำหนดคะแนนโดยมี 5 ระดับ ตามแบบของลิเคอร์ท (Likert-list)

การสร้างเครื่องมือวิจัยและการพัฒนาเครื่องมือวิจัย ตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากหนังสือ เอกสาร วารสาร ข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ได้รายละเอียดของเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการงานคลัง เพื่อวิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการ

2. กำหนดขอบเขตของคำถามจากตารางสังเคราะห์ข้อคำถามในแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. ออกแบบและสร้างเครื่องมือสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลฉบับร่าง เสนอคณะกรรมการ ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความถูกต้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4. นำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา ผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงของเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน คัดเลือกข้อคำถามที่มีดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และมี ค่า IOC น้อยกว่า 0.5 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน จำนวน 1 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.33 ได้ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาเห็นควรใช้ต่อไป เนื่องจากเป็นข้อคำถามที่สำคัญและสอดคล้องกับบริบทองค์กร

5. นำเครื่องมือที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 35 คน โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) กำหนดค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา 0.7 ขึ้นไป เพื่อแสดงความน่าเชื่อถือในระดับที่ยอมรับได้ (ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ, 2556) ผลการวิเคราะห์พบว่าแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 9 มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.976 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 9 มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.980 และแบบสอบถามเกี่ยวกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีค่า Cronbach's Alpha Coefficient เท่ากับ 0.982 เฉลี่ยทั้งฉบับเท่ากับ 0.991 แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้ยื่นเรื่องเสนอบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี ในการออกหนังสือนำถึงผู้อำนวยการสำนักงานประจำศาลในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาครบตามจำนวน 103 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของการตอบคำถาม

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืน จำนวน 103 ชุด กำหนดให้คะแนนลำดับของแต่ละข้อเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยวิธีทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ (SPSS)

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้จะใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยพิจารณาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความถดถอยเชิงพหุคูณ โดยมี

เกณฑ์การประเมินผลระดับความสำคัญขอตัวแปร โดยคะแนนที่ได้นำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยเลขคณิตได้ตามเกณฑ์ของ ชีวาลย์ เรื่องประพันธ์ (2543 : 30) ดังต่อไปนี้

คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 94.20 มีอายุมากกว่า 29-39 ปี และ มากกว่า 39-49 ปี จำนวน 40 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.80 มีสถานภาพโสด จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 51.50 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 71.80 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35 และระดับที่ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90

2. แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจ ของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.14$ ,  $S.D=0.714$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่า ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.32$ ,  $S.D=0.765$ ) รองลงมาคือด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.23$ ,  $S.D=0.761$ ) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.19$ ,  $S.D=0.832$ ) ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.06$ ,  $S.D=0.799$ ) และต่ำสุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ,  $S.D=0.847$ ) ในส่วนของ ปัจจัยค้ำจุน ของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.03$ ,  $S.D=0.762$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.22$ ,  $S.D=0.793$ ) รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=4.18$ ,  $S.D=0.788$ ) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.90$ ,  $S.D=0.881$ ) และต่ำสุดคือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.84$ ,  $S.D=0.913$ )

3. ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.24$ ,  $S.D=0.729$ ) เมื่อพิจารณาแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.34$ ,  $S.D=0.755$ ) รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.29$ ,  $S.D=0.773$ ) และต่ำสุดคือ ด้านความต้องการปรารถนาที่จะดำรงรักษาสถานภาพของการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรต่อไป อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X}=4.10$ ,  $S.D=0.795$ )

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยจูงใจ กับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรรวมในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเรียงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยจูงใจโดยรวมทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรรวมในระดับค่อนข้างสูง เมื่อพิจารณาเรียงเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง มีผลเท่ากัน รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และ

ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น ตามลำดับ สรุปผลได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### อภิปรายผล

จากการศึกษา ความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 สามารถอภิปรายผลตามสมมติฐานได้ดังนี้

1. บุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 โดยภาพรวมมีความคิดเห็นในส่วนของแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) อยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรรู้สึกงานที่ทำอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากสังคม ครอบครัว และบุคคลภายนอก และได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการช่วยเหลือและให้คำแนะนำมีการมอบหมายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบตามความรู้ความสามารถ และตนเองสามารถปฏิบัติงานรวมถึงการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคของงาน จนบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ และรู้สึกว่าตนเองเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร ทั้งยังได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถจากการเข้าประชุม อบรมสัมมนา เพื่อโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน และในส่วนของแรงจูงใจ ในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยจูงใจ ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุด ในด้านความสำเร็จในงานที่ทำของบุคคล รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ และสอดคล้องกับ ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกต พบว่า มีปัจจัยจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่ทำงานส่วนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีกกรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกตมีปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากในทุกด้าน เรียงตามลำดับคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านคุณลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้า ตามลำดับ ในส่วนของ (ปัจจัยค้ำจุน) ภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจนนำมาถือปฏิบัติได้จริง มีความยุติธรรมโปร่งใส รวมถึงความรู้สึกรับรองและปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติ มีเงินเดือน ค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นเป็นที่น่าพึงพอใจ มีการทบทวนปรับปรุงสวัสดิการต่าง ๆ อยู่สม่ำเสมอ และองค์กรมีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติที่ดีมีวัสดุอุปกรณ์ที่ทันสมัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์การคลังสินค้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นด้วยมากที่สุดในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชญาณุช วุฒิสักดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง การสร้างความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรกต พบว่า มีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากในทุกด้านเรียงตามลำดับคือ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ด้านสถานะทางอาชีพ ด้านนโยบายและการบริหารองค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา หรือการนิเทศงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต และด้านชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ โดยสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factors Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg)

2. บุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับ มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ องค์กรมีเป้าหมายและนโยบายในการบริหารที่ดีมีการปรับปรุงและวางแผนให้องค์กรเป็นองค์กรก้าวหน้า มีระบบการปฏิบัติงานที่ทันสมัย และมุ่งไปสู่การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นในองค์กร และยอมรับในค่านิยมขององค์กร รวมถึงรู้สึกว่าเป้าหมายและนโยบายขององค์กรกับตนเองเป็นเป้าหมายเดียวกัน จนทำให้มีความรู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับบุคคลอื่นว่าตนทำงานอยู่กับองค์กร และมีความจงรักภักดีเห็นคุณค่าในองค์กรที่ตนปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจึงมีความต้องการที่จะดำรงอยู่กับองค์กรและเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กรตลอดไป ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Steers and Porter (1971)

และ Steers (1977) กล่าวว่า พฤติกรรมที่แสดงออกถึงความผูกพันต่อองค์กร มี 3 ลักษณะ คือ 1) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร คือ ความยึดและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 2) ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายขององค์กรและค่านิยมในองค์กร คือ ความยึดและยอมรับในเป้าหมายขององค์กร 3) ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างมากเพื่อประโยชน์ขององค์กร คือ ความเต็มใจของบุคคลที่ใช้พลังงานกาย กาลังใจ ความศรัทธา เพื่อการทำงานให้กับองค์กรและเต็มไปด้วยความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงาน ในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8

ปัจจัยจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 5 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 กล่าวคือ บุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงได้รับความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับลักษณะของงานที่บุคลากรต้องปฏิบัติ มีการมอบหมายงานตามความสามารถ รวมถึงความรับผิดชอบในงาน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จในงาน และใส่ใจดูแลให้ความสำคัญที่จะผลักดันให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในงานจนเป็นที่พึงพอใจ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัย จูงใจถือเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้มีการทุ่มเทความสามารถและความพยายามทำงานให้ดีที่สุด ซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อ ด้านความเต็มใจ และด้านความปรารถนา และสอดคล้องกับการศึกษาของ อุษณีย์ โยธินะเวทิน (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงานในการทำงานของครูโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาอย่างเท่าเทียมกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน มอบหมายงานให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ทั้ง 4 ด้าน ภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 กล่าวคือ องค์กรมีการกำหนดนโยบายการทำงานและเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน มีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และมีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงาน มีการวัดผลประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม มีการปรับเลื่อนตำแหน่ง และมีความมั่นคง ในอาชีพ รวมถึงได้รับโอกาสและการสนับสนุนในการศึกษาเพื่อหาความรู้ของบุคลากร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน องค์กรมีระบบการจ่ายผลตอบแทนที่เป็นธรรมเสมอภาครวมถึงบุคลากรได้รับผลตอบแทน เหมาะสมกับหน้าที่และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย และเพียงพอต่อการดำรงชีพ สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร และยังสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี มีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สุกัญญา จันทรมณี (2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด พบว่า ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความเชื่อถึงความเต็มใจ และด้านความปรารถนา

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำวิจัยไปใช้เพื่อเป็นการรักษาและเพิ่มแรงจูงใจเพื่อรักษาความผูกพันของบุคลากรในสายงานการเงินของหน่วยงานในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ ทางด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นถึงข้อขัดข้องและนำเสนอความคิดเห็น ในการทำผลงานเพื่อปรับเลื่อนตำแหน่ง เพื่อองค์กรจะได้ทราบถึงปัญหาข้อขัดข้อง

ถึงสาเหตุที่บุคลากรในสายงานการเงินไม่ให้ความสนใจในการทำผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่งของตนเองทั้งที่มีคุณสมบัติตรงตามที่องค์กรกำหนด เพื่อเป็นการลดช่องว่างของตำแหน่งในสายงาน และให้สายงานการเงินมีการเติบโตของบุคลากรเป็นไปตามลำดับขั้นตอนเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและมีการบริหารงานโดยมีผู้มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ตรงตามกรอบตำแหน่งที่องค์กรได้วางไว้

2. ปัจจัยค้ำจุน ทางด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน/ประโยชน์อื่น องค์กรควรมีการพิจารณาปรับปรุง ค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบตามภาระหน้าที่ของตำแหน่งงาน และความเสี่ยงที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ให้มีมาตรฐาน เหมาะสม มีความเป็นธรรมเสมือนตำแหน่งอื่น ๆ ขององค์กรซึ่งการจัดสรรค่าตอบแทนในส่วนนี้ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี และยังสร้างความผูกพันให้บุคลากรมีความจงรักภักดีในสายงานของตนเองพร้อมที่จะทุ่มเทเสียสละตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายและนโยบายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดให้มีพื้นที่สำหรับปรับอิริยาบถจากความเมื่อยล้าในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร อาทิ มีห้องอาหาร มุมหนังสือ มุมกาแฟ มุมสนทนาการ แม้กระทั่งสภาพแวดล้อมอื่น เช่น ห้องน้ำที่สะอาด โปร่ง อากาศถ่ายเทดี รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายนอกอาคาร จัดให้มีลานจอดรถที่เพียงพอ มีความปลอดภัยแก่ชีวิตและทรัพย์สิน มีลานกีฬาสำหรับทำกิจกรรมหลังเลิกงาน และที่สำคัญภายในห้องทำงานควรมีบรรยากาศในการปฏิบัติงานที่เป็นกันเอง อบอุ่น สามารถพูดคุยกันได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และสามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาได้ง่าย มีกิจกรรมอวยพรวันเกิดในเดือนแก่บุคลากรที่เกิดในเดือนนั้น ๆ มีกิจกรรมรับประทานอาหารเที่ยงด้วยกันเดือนละครั้ง เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

- เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และลูกจ้างองค์กร คลังสินค้า**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จักรี ศรีจารุเมธีญาณ และ สุรศักดิ์ อุดเมืองเพ็ญ. (2563, มกราคม-เมษายน). แรงจูงใจในการทำงาน ทฤษฎีและการประยุกต์ใช้. **มจร อุบลปริทรรศน์**, 5(1), 424.
- ชญาณูช วุฒิสักดิ์. (2563). **การสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรส่วนงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ในธุรกิจค้าปลีก กรณีศึกษา ธุรกิจค้าปลีกมรรค**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.
- ชัชวาลย์ เรืองประพันธ์. (2543). **สถิติพื้นฐาน : พร้อมตัวอย่างการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม MINITAB SPSS และ SAS (พิมพ์ครั้งที่ 5)**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธนายุ ภูวิทยาธร. (2563). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. สุราษฎร์ธานี : รวยไอดี.
- สำนักงานเจ้าหน้าที่. (2564). **มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม** [online]. เข้าถึงได้จาก : <http://op.coj.go.th/th/content/category/articles/id/8cid/1686> [2564, มีนาคม 17].
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2564). **ระบบบริหารจัดการข้อมูล** [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://phonebook.coj.go.th/> [2564, เมษายน 29].
- สำนักแผนงานและงบประมาณ. (2564). **สำนักแผนงานและงบประมาณ** [online]. เข้าถึงได้จาก : <https://oppb.coj.go.th/th/page/item/index/id/4> [2564, มีนาคม 9].
- สุกัญญา จันทรมณี. (2557). **แรงจูงใจและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท ฮานาเซมิคอนดักเตอร์ (อยุธยา) จำกัด**. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- อุษณีย์ โยธินะเวคิน. (2562). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อสถานศึกษาของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดชุมพร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.



Steers, R.M. (1977). Antecedents and outcomes of organization commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22(1).

ลงชื่อ ธัญญา .....ประธานกรรมการควบคุม  
(ผศ.ดร.ธัญญา ภู่วิทยาธร)

บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี