

ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม¹

MORALE THAT AFFECTS THE EFFECTIVENESS OF PERSONNEL
PERFORMANCE. UNDER THE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE

วันดี ห้วยจันทร์²

บทคัดย่อ

การศึกษานงานวิจัยเรื่อง ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 3) เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 180 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 2) ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมอยู่ในระดับสูงมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีระดับขวัญและกำลังใจมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 3) ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจ 8 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

คำสำคัญ: ขวัญและกำลังใจ/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

A study of research on morale and morale affecting the effectiveness of personnel under the Office of the Court of Justice. The objectives of this event were 1) to study the effectiveness of personnel under the Office of the Court of Justice, 2) to study the morale of personnel under the Office of the Court of Justice, and 3) to study the morale that affects the effectiveness of personnel under the Office of the Court of Justice. This research is quantitative. Use exploratory study methods Using questionnaires as a tool to gather information The sample used in the study was personnel under the Office of the Court of Justice. 180 persons Use descriptive statistics to analyze the data, including percentages, averages, standard deviations. Test hypotheses and report results with inferential statistics using multiple regression analysis.

The results of the research showed that 1) the effectiveness of personnel under the Office of the Court of Justice; Overall it is very high. When considering each aspect, it was found that the characteristics of the environment The most productive level is very high. 2) The morale of personnel under the Office of the Court of Justice is very high when considering each aspect, it was found that the aspects, with the highest average being wages and remuneration, have the highest level of morale at a very high level. 3) Morale that affects the effectiveness of personnel under the Office of the Court of Justice. There was a statistically significant positive correlation of 0.05. The 8 morale factors are security, career advancement opportunities, workplace and management. Wages and Remuneration The nature of the work performed in the field of supervision or training. Communications, rewards or benefits It affects the performance of personnel under the Office of the Court of Justice.

Keywords : Morale / Operational Effectiveness

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ผู้บริหารให้ความสำคัญกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรซึ่งมีความสำคัญมากต่อองค์กร เนื่องจากประสิทธิผลขององค์กรเป็นผลสำเร็จที่เกิดจากประสิทธิผลของบุคลากรในองค์กรที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จหรือบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้ การทำงานให้บรรลุเป้าหมายในเชิงคุณภาพ เชิงปริมาณหรือทำตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งเป็นการทำให้ผลงานออกมาดี องค์กรที่บรรลุเป้าหมายมากหรือบรรลุวัตถุประสงค์มากถือได้ว่ามีประสิทธิผล ประสิทธิภาพจึงมุ่งเน้นการทำงานให้บรรลุเป้าหมายในคุณภาพและได้ปริมาณที่ต้องการนั้นคือผลสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร ซึ่งส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว เพื่อให้การบริหารงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

ขวัญและกำลังใจในการทำงาน (Morale of the Working) เป็นสิ่งที่มีความสำคัญ เพราะบุคลากรหรือคนเป็นทรัพยากรที่มีสำคัญที่สุดที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การจึงมีความจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การ คือ การสร้างความสุขกาย ความสบายใจ การสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งความรู้สึกลึกซึ้งกล่าวจะเกิดขึ้นได้ ต้องอาศัยปัจจัยต่างๆ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์การเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานเพราะ ขวัญกำลังใจที่ดีจะเป็นตัวแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงและส่งผลให้บุคลากรในองค์การเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์การ เกิดความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์การ เกิดการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์การ ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์การของตน และท้ายที่สุดสิ่งที้องค์การจะได้รับคือ ผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผลและ การบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์การ

สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการและงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ผู้วิจัยเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามินบุรี) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการหาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงานส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลสูงสุด เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์การส่งมอบการบริการที่ดี มีคุณค่าและมีคุณภาพแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นอย่างไร
2. ขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นอย่างไร
3. ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
3. เพื่อศึกษาขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Bennis (1971 หน้า 133 อ้างถึงใน สมหมาย เทียนสมใจ, 2556 : 39) กล่าวว่าเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลขององค์การต้องเป็นความสามารถในการปรับตัวเพื่อการเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่องค์การกำลังเผชิญอยู่ ดังนั้นเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว และความสามารถในการบูรณาการทรัพยากรที่มีอยู่

Steers (1977 หน้า 7 - 8 อ้างถึงใน จินตนา กุลากุล, 2559 : 115) ได้เสนอตัวแปรสำคัญที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ 4 ประการ คือ

1. ลักษณะขององค์การ (Organizational Characteristics)

1.1 โครงสร้าง

1.2 เทคโนโลยี

2. ลักษณะของสภาพแวดล้อม (Environmental Characteristics)

2.1 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ

2.2 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ

3. ลักษณะของพนักงาน ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์การ

4. นโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ได้แก่ การกำหนดเป้าหมายของ องค์การ การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ รวมถึงการปรับตัวขององค์การ และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงเห็นสมควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัววัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เสนอโดย Steers ในการศึกษาในครั้งนี้เพราะเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากที่สุดและเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Gilmer (1967 หน้า 380 - 384 อ้างถึงใน พัชรี พันธุ์แดงไทย, 2564 : 12 - 13) ได้สรุปองค์ประกอบไว้ 10 ประการได้แก่

1. ความมั่นคงปลอดภัย

6. การนิเทศงานหรือการฝึกอบรม

2. โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ

3. สถานที่ทำงานและการจัดการ

8. สภาพการทำงาน

4. ค่าจ้างและค่าตอบแทน

9. ลักษณะทางสังคม

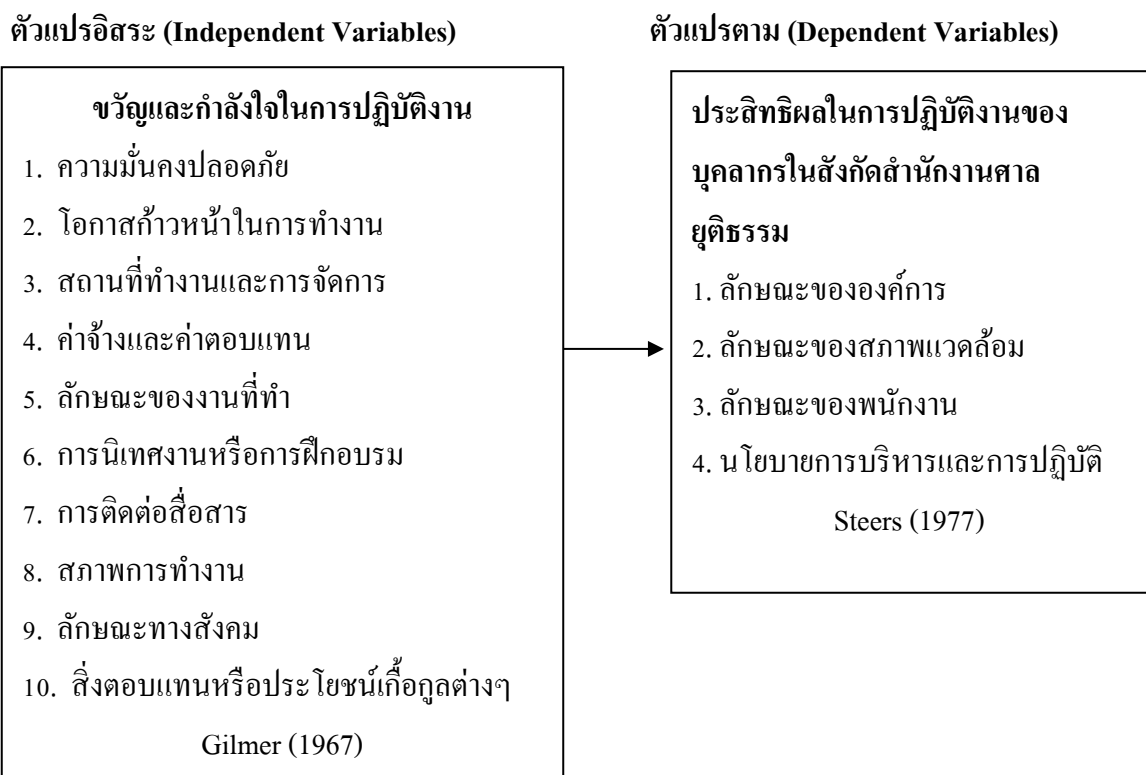
7. การติดต่อสื่อสาร

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่แตกต่าง

Davis (1974 หน้า 106 อ้างถึงใน สมนึก มีแก้ว, 2562 : 7) กล่าวถึง ทักษะของบุคคลหรือกลุ่มที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมความร่วมมือด้วยสมัครใจในการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดขององค์กร ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือกลุ่มบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการที่จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงาน หากขวัญกำลังใจดีบุคคลก็ย่อมมีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติงานสูงขึ้น หากขวัญไม่ดี บุคคลย่อมเกิดความท้อแท้ เบื่อหน่ายและไม่พอใจที่จะปฏิบัติงานอันส่งผลกระทบต่อการบริหารงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารควรรู้จักการบำรุงขวัญบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลดี

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงเห็นสมควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัววัดขวัญและกำลังใจในการทำงานที่เสนอโดย Gilmer ในการศึกษาในครั้งนี้เพราะเป็นแนวคิดที่ครอบคลุมมากที่สุดและเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับลักษณะงานของประชากรที่จะศึกษาวิจัยในครั้งนี้อีกด้วย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย บุคลากรในสังกัดศาลแพ่งมีนบุรี ศาลอาญามีนบุรี และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามีนบุรี) รวมจำนวน 180 คน โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

2.1 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะของพนักงาน ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ

2.2 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ขวัญและกำลังใจในการทำงาน แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่เกี่ยวเนื่องต่างๆ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรม โดยแบ่งออกเป็น 10 ด้าน จำนวน 50 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถาม จำนวน 70 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal

Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูล โดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งประชากรที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 180 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ผู้วิจัยได้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ศาลแพ่งมีนบุรี ศาลอาญามีนบุรี และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามีนบุรี) จำนวน 180 คน

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ ต่อไป

5.3 ตรวจสอบให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 4 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

1.3) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 10 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและร้อยละ

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1) การศึกษาความสัมพันธ์ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) โดยใช้วิธี Enter เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 180 ตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี และ ระหว่าง 46 - 55 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงาน มากกว่า 10 ปี มีรายได้มากกว่า 45,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ ด้านลักษณะของพนักงาน ด้านลักษณะขององค์กร ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้าน สามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านลักษณะทางสังคม ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยด้านขวัญและกำลังใจในการทำงานทั้ง 10 ด้าน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ดังนี้

ด้านลักษณะขององค์กร สรุปได้ว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม สรุปได้ว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านการติดต่อสื่อสาร มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะของพนักงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ด้านนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ สรุปได้ว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน ได้แก่ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกี่ยวเนื่องต่างๆ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

และทดสอบความสัมพันธ์ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทุกด้าน สรุปได้ว่า ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานและการจัดการ ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านการนิเทศงานหรือการฝึกอบรม ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ($r = .939$, Sig. = .000)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

การศึกษา ขวัญและกำลังใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1) ด้านการติดต่อสื่อสาร องค์กรควรรับฟังความคิดเห็นตลอดจนข้อเสนอแนะจากบุคลากร และนำมาปรับปรุงแก้ไข ตอบสนองเพื่อให้เกิดการพัฒนาทำให้เกิดสิ่งที่ดี ส่งผลให้องค์กร และบุคลากร ในองค์กรมีประสิทธิผลสามารถบรรลุเป้าหมาย อีกทั้งยังส่งผลให้บุคลากรภายในองค์กรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2) ด้านสถานที่และการจัดการ องค์กรควรมีการจัดสถานที่สำหรับการปฏิบัติงาน ให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานสะดวก สบาย มีพื้นที่บริเวณทำงานแบ่งเป็นสัดส่วนตามความเหมาะสม มีบรรยากาศ ได้แก่ แสง เสียง อากาศที่เอื้อเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

1.3) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งในสายงานอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมและเสมอภาค มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน และควรมอบหมายงานให้ตรงตามหน้าที่และตามความรู้ความสามารถของบุคลากร เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่อไป และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

2.1) ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

2.2) การศึกษาครั้งนี้ วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (กลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดศาลแพ่งมีนบุรี ศาลอาญามีนบุรี และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามีนบุรี)) ไม่อาจสะท้อนภาพรวมการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ ควรเพิ่ม กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2.3) การศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

องค์กรควรสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรได้รับการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการให้ความสำคัญด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งหรือปรับตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งในสายงานอย่าง เป็นธรรมและเสมอภาค มีหลักเกณฑ์ในการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่สูงและส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคี มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เกิดการสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาองค์กร ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน และทำดีที่สุดสิ่งที้องค์การจะได้รับคือผลสำเร็จของงานที่มีประสิทธิผลและการบรรลุถึงเป้าหมายหลักขององค์กร

4. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

4.1) ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้เกิดแนวทางในการเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4.2) ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดศาลแพ่งมีนบุรี ศาลอาญามีนบุรี และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง (สาขามีนบุรี) วิจัยครั้งต่อไป ควรเปลี่ยนประชากร กลุ่มตัวอย่างอื่นในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

4.3) การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

Ali, A., & Patnaik, B. (2014). Managerial Effectiveness: A Comparative Study between Managers of Private and Public Undertakings. *European Academic Research*, II (1), 233-254.

Bertalanffy, L. V. (1956). *Organismic Psychology and Systems Theory*. Barre, Mass: The Clark University Press. 86.

Bennis, Warren G. *The Concept of Organization Health In Changing Organizational* (New York: McGraw-Hill, 1971. 133.

- Boyd, William Allen. 1994. "Teacher Morale and Sense of Efficacy as Psycho-Social Variables: Prestige",
Dissertation Abstracts International. (September 1994), 3274-A.
- Caplow, T. (1964). Principles of Organization. New York: Harcourt, Brace and World.
- Davis, K. (1974). Human Behavior at Work: Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Emin, K. (2009). "The effect of job performance on effectiveness." International Journal of Industrial Ergonomic, 39, 1.96-104.
- Fiedler, F. E. (1967). A theory of Leadership Effectiveness. New York: Mc Graw-Hill.
- Flippo. (1961) Principle of Ppersonnel Administration (New York: McGraw-Hill Book Co. 416-417.
- Georgopoulos, B. S. and Tommenbaum, A. S. 1957. The study of Organization Effectiveness, American Sociological Review. 22 (October): 534-540.
- Gilmer, V. B. (1967). Applied Psychology. New York: McGraw-Hill Book. 380-384.
- Gibson, J.L.J.M. Ivancevich and J.H. Donnelly Jr. (1983). Organization: Behavior, Structure, Processes. (4 ed.). Texas: Business Publications, Inc.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012).
- Gordon Judith R. and others, Management and Organization Boston :Allyn and Bacon, 1990. 14.
- Jackson, H. K Jr., &Frigon N. L. (1994). Management 2000. New York: Van Nostrand Reinhold : 119.
- Keith Davis. (1992). Human Behavior at Work Human Relation and Organization Behavior Fourth edition. New York: McGraw-Hill.
- Milton. Charles R. Human Behavior in Organization: Three Level of Behavior, (New Jersey: Prentice-Hallinc 1981
- Organizations: Behavior, structure, processes (14th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Price, James L. 1997. Handbook of Organizational Measurement. International Journal of Manpower. 18 (4/5/6) : 305-558.
- Robbins, Stephen P. 1990. Organization Theory: Structure, Design, and Applications. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall. 77.
- Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness: A behavioral view. Santa Monica, CA: Goodyear. 7 - 8.
- Talcott Parsons.(1964). Suggestion for a Sociological Approach to the Theory of Organizations in Complex Organizations: A Sociological. Reader by Amitai Etzioni. New York: Holt, Rinchart & Winston.
- Van Dersal, Willam R. 1968. The Successful Supervisor in Government and Business. Now York: Harper and Row Publisher.

- Wilcox, H. Douglas. 1993. "The Relationship between the teachers, Perception of the High School Principle's Leadership style and the Correlates Job Satisfaction and Morale", Dissertation Abstracts International. (March 1993), 3079-A.
- Winter, D. G. (2002) The motivational dimensions of leadership: Power , achievement, and affiliation Englewood Cliffs, NJ : Lawrence Erlbaum.
- Yoder, D. (1959). Personnel: Principles and policies. Tokyo: Maruzen.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย Excel, กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา กุลากุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารและพัฒนาศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชูชาติ สิทธิสาร. (2556). รูปแบบแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานครู สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 10. วิทยานิพนธ์นี้ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชัชชัย วรรณสุทธิ. (2563). ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของงานสอบสวนสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาคริสต์ เลิศเดชะจิรานนท์. (2565). การใช้อำนาจทางการบริหารที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ และคณะ. (2557). การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นฤดี ฉายศิริ. (2558). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลคลองใหญ่ อำเภอคลองใหญ่ จังหวัดตราด. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชัย อาทิตย์ตั้ง. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ปริญ บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์กร องค์การการเรียนรู้ กับประสิทธิผลองค์กรของศาลยุติธรรม : ตัวแบบสมการ โครงสร้าง วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- พัชรี คงดี. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษา
นอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พรพิมล บรรลุมงคล. (2561). การวิเคราะห์ห่อภิมาณอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผล
การทำงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์กรเป็นตัวแปร-สื่อ, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ลฎาภา แก้วเสียง. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- วุฒิพงษ์ หว่านดี. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการบริหารจัดการงานวารสารวิชาการใน
ประเทศไทย. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วิชา ประชุมทอง. (2560). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานสายการผลิตกับประสิทธิผลของ
องค์การ บริษัท ผลิตน้ำผลไม้กระป๋อง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สมหมาย เทียนสมใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพลชั้นประทวน พลทหาร และ
อาสาสมัคร ในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการ -ป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด. วิทยานิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมนึก มีแก้ว. (2562). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเลิศอาภรณ์การทอ
จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป
(1954) จำกัด.
- อุบลรัตน์ ชุมพันธ์. (2558). การศึกษาขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูการศึกษา -นอกโรงเรียน สังกัด
สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตาม อัธยาศัยจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด.
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.