

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม

กรณีศึกษา : สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา¹

MOTIVATION AND EFFECTIVENESS IN THE PERFORMANCE OF JUDICIAL OFFICIALS

CASE STUDY: ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE CRIMINAL COURT RATCHADA

ปานทิพย์ อุ่มจิต²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา จำนวน 139 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลสถิติ คือค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือด้านความสำเร็จในงาน รองลงมาคือด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ และปัจจัยค่าจูงเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือด้านความมั่นคงในงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและผลตอบแทน สำหรับแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = .854$) โดยทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คำสำคัญ : แรงจูงใจ , ประสิทธิผล

Abstract

Independent Study on Motivation and Effectiveness in Performance of Courts of Justice: Case Study: Administrative Office of the Criminal Court, Ratchada Its objectives are (1) to study the motivation of the judiciary officials (2) to study the effectiveness of the performance of the judiciary officials The researcher conducted a survey research by analyzing the data. According to the quantitative research process, the sample group used in the study was 139 people of the Court of Justice, Administrative Office of the Criminal Court, Ratchada. In this study, questionnaires were used to collect statistical data. Are statistics, percentage, mean and standard deviation. Using Pearson's correlation coefficient analysis.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา

² นิสิตปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The analysis of the data showed that the overall opinion level was at a high level. When considering the motivating factor on each side, it was found that the side with the highest level of opinion was the success in the work. The second is the nature of the work. Job responsibility In the work progress Acceptance And supporting factors on each side Found that the side with the highest level of opinion Is the aspect of job security Followed by the relationship between people Policy and administration Working environment And in terms of salary and compensation For work motivation correlates with effectiveness. In operation Significantly at 0.05 with a very high level of correlation ($r = .854$), with all aspects having a statistically significant positive correlation at the .01 level.

Keyword : Motivation, Effectiveness

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันสำหรับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ บุคลากร หรือพนักงานของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรเป็นเป้าหมายหลักที่จะขาดมิได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีการขาดหายไปของบุคลากร นอกจากจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องแล้วยังส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าและการเสื่อมถอยขององค์กรอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร

ทั้งนี้ การบริหารงานดังกล่าวจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน เช่นบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอมีงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินงานรวมทั้งระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพสิ่งที่สำคัญที่สุดคือความร่วมมือจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่ายหรือทุกส่วนงานจะต้องมีความรู้ความสามารถและมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง การที่จะได้รับความร่วมมือจากบุคลากรได้นั้นองค์กรจะต้องให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติสังคมและประชาชนหรือคู่ความซึ่งศาลอาญาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรมเพราะนอกจากจะเป็นศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจแล้วยังมีอำนาจพิจารณาคดีที่สำคัญที่เกิดขึ้นทั่วราชอาณาจักรอีกด้วยทั้งนี้จะต้องพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความรวดเร็วโปร่งใส และเป็นธรรมในปัจจุบันสภาพปัญหาระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กันคือมีบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงานอันเนื่องมาจากการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นและไม่มีบุคลากรมาทดแทนมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยจึงทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยหรือการลาออกจากราชการไปยังหน่วยงานเอกชนที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่า รวมถึงนโยบายการควบคุมอัตรากำลังของรัฐบาลจึงทำให้จำนวนบุคลากรมีจำนวนลดลง จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติราชการในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญามีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษาครั้งนี้จะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาระดับ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม รวมทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์กรเพื่อแสวงหาวิธีการหรือพัฒนารูปแบบนโยบายและกิจกรรม ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ในปัจจุบัน นำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และนำสู่การพัฒนาต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Federick Herzberg ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอร์ซเบิร์ก และคณะในปี ค.ศ. 1950 – 1959 (1959: 113-115 อ้างถึงใน สุขกมลทรัพย์ตีพิมพ์, 2553 : 39-40) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ทำให้พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ท้าทายกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตแต่ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้เกิดไม่พอใจ ในงานที่ทำ Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคลซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การด้วยการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุขจากการทำงานนั้นเกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุ มาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Vroom (1964, p. 66 อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556, หน้า 10-11) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรโดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยสร้างแรงจูงใจนี้

Loudon and Bitta (1988, p. 368 อ้างถึงในดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556, หน้า 10) แรงจูงใจหมายถึงสภาวะที่ภายในตัวของผู้นับถือที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วซึ่งมักจะเป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อมบยาว่าการจูงใจเป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Domjan (1996, p. 199 อ้างถึงใน คณิศร์ อุณจะนำ, 2557, หน้า 15) เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วยแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การกล่าวได้อย่างสลับว่าเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือกระบวนการที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทำพฤติกรรมหรือองค์การกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่เพื่อเกิดแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจเพื่อได้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

กิบสัน และคณะ (Gibson and Others 1988 : 812 อ้างถึงใน ประภัสสร เจริญนาม, 2561 หน้า 31-32) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น ตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ และใช้พลังงานน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มี วัตถุประสงค์ไว้ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวัง และความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผล ที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็ม ความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรร กลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้ บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด แต่ใช้ทุน ทรัพยากรและระยะเวลาที่น้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

1. การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า

3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การ นำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ

4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายใน องค์การและภายนอกองค์การ

5. การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent Variables)

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล
เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยแรงจูงใจ

1. ความสำเร็จในงาน
2. การได้รับการยอมรับ
3. ลักษณะของงาน
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. เงินเดือนและผลตอบแทน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
3. นโยบายและการบริหารงาน
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการ ประจำศาลอาญารัชดา

1. ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็น
อย่างดีและอย่างมืออาชีพ
2. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลา
3. การพัฒนางานอยู่เสมอ
4. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน
5. ความจงรักภักดีต่อองค์กร
6. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว ของสำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 176 คน พนักงานราชการ จำนวน 19 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 9 คน และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 7 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 211 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Simple Random Sampling) โดยการกำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane : 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิจัยจำนวน 139 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์ แล้วทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้อธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบาย และนำเสนอในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจูงใจ ปัจจัยด้านค้ำจุน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหา

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีผลการศึกษา ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ของกลุ่มตัวอย่าง 139 ตัวอย่าง สรุปได้ว่า

จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นหญิงมากที่สุด จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 70.50 มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี มากที่สุด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 34.53 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 71.22 ตำแหน่งปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง 139 ตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 ด้านลักษณะของงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความรับผิดชอบในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ด้านความก้าวหน้าในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านการได้รับการยอมรับ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง 139 ตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ลำดับที่ 1 คือด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จ ตามระยะเวลา มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 ด้านความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็น

คิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ส่วนที่ 4 ผลการทดลองสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .709 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจุดใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะของงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .607, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยจุดใจในด้านการได้รับการยอมรับ กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .598, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยจุดใจในด้านความรับผิดชอบในงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .597, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยจุดใจในด้านความก้าวหน้าในงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .565, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยจุดใจในด้านความสำเร็จในงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .514, \text{Sig} = .000$)

จากสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยค้ำจุนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .720 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .611, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .590, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยค้ำจุนในด้านความมั่นคงในงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .581, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยค้ำจุนในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .530, \text{Sig} = .000$)

ปัจจัยคำจูนในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .509$, $\text{Sig.} = .000$)

จากสมมติฐานที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูงมาก เท่ากับ .854 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .801$, $\text{Sig.} = .000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความจงรักภักดีต่อองค์กรของข้าราชการ ศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง ($r = .709$, $\text{Sig.} = .000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดีและอย่างมืออาชีพ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .679$, $\text{Sig.} = .000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามระยะเวลา ของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .657$, $\text{Sig.} = .000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอของข้าราชการ ศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .632$, $\text{Sig.} = .000$)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = .578$, $\text{Sig.} = .000$)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานมีการกำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและปริมาณงานที่เหมาะสมต่อบุคลากร จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ด้านการได้รับการยอมรับ องค์การควรมีการส่งเสริมสร้างการยอมรับนับถือให้กับบุคลากร เช่นเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาติดต่อราชการ ชมเชยบุคลากรผู้บริหารจะให้คำชมเชยก่อย่างแสดงความยินดีให้รางวัลหรือยอมรับในความสามารถทุกครั้ง

ด้านลักษณะของงาน องค์การควรมีนโยบายในการจัดการระบบการทำงาน และออกแบบงาน จัดแบ่งลักษณะงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์การและจัดบุคลากรไปปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงาน อย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ด้านความรับผิดชอบในงาน องค์การควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ ๆ หรือการนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้บุคลากรผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ และมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์การควรมีนโยบายในการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์การในทางที่สูงขึ้นเพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมหรือการได้รับการอบรมภายในหรือภายนอก เพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพของบุคลากร

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน องค์การควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมกับปริมาณงานตามความรับผิดชอบ เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสำเร็จของงานที่ปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์การควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การระหว่างบุคคลหรือระหว่างงานระหว่างส่วนให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในนโยบายหรือเป้าหมายขององค์การหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และให้มีการทำงานเป็นทีมบุคลากรจะมีความรู้และทำงานแทนกันได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์การควรมีนโยบายและการบริหารงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์การโดยการจำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์การควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ชั่วโมงการทำงาน วัสดุอุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกอาคารมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน องค์การต้องมีการให้ความอนุเคราะห์บุคลากรทุกคนที่มีความประสงค์ขอย้ายไปรับราชการที่ศาลอื่นซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องสร้างความมั่นคงในงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงของศาลอาญาเพื่อมิให้บุคลากรขอย้ายไปรับราชการยังหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม ประจำสำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมเข้มแข็งยิ่งขึ้น

3. ควรมีการศึกษาถึงทัศนคติและศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม

5. ควรมีการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมของสำนักอำนาจการประจำศาลอาญารัชดาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถสูงขึ้นในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม

6. ควรมีการปรับปรุงสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับการใช้งาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการสำรวจข้อมูลจากข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนาจการประจำศาลอาญารัชดาเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม หากมีการทำวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปควรพิจารณาศึกษาบุคลากรในสำนัก หรือกรมอื่นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน จึงควรศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมด้วยเช่นเดียวกัน และอาจจะทำการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ รวมถึงควรเพิ่มเติม

ปัจจัยจูงใจในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีรายละเอียดในระดับเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนาจการประจำศาลอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐบาล หรือภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ถือเป็นการพัฒนางานให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา และคณะ. (2560). การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล.

กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เฉลิม สุขเจริญ. (2556). แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด

โรงงานจังหวัดปทุมธานี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชูยศ ศรีวรรณ. (2553). ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วน

ตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา นครราชสีมา. มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีสุรนารี

- โชติกา ระโส. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.**
ปริญญาโท สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกาศรี พระจันทร์. (2553). **องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน**
เทศบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- ประเสริฐ อุไร. (2559). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ**
(ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภาคิน ศรีสังข์งาม. (2556). **แรงจูงใจที่มีผลต่อผลพันธในการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษา**
กองบังคับการตำรวจจราจรจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิตคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ภินันท์ รัชตาจ่าย. (2555). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต**
อำเภอโป่งน้ำร้อน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐ
และภาคเอกชน. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ**
5 ดาว. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ววรรณ อารวม. (2557). **แรงจูงใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ รัฐสภา**
ระดับปฏิบัติงาน สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิเศษ นิลนาก. (2556). **แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสโมสรเทเบิลเทนนิสจังหวัดพิจิตร.**
สารนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศศิมาศ หอมบุญมา. (2558). **แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อโรงเรียนของครู**
โรงเรียน กลุ่มโรงเรียนมหาชัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสาคร.
งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมทบ ไสลชัย. (2554). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลจองถนน**
อำเภอเขาชัยสน จังหวัดพัทลุง. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา นโยบาย
สาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุชาดา สุขบำรุงศิลป์. (2553). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนวิศวกรรมแหลมฉะเชิง**
จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
- สำนักงานศาลยุติธรรม. **รวมระเบียบ ประกาศ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม.** กรุงเทพมหานคร :
ศรีเมืองการพิมพ์, 2547
- อุทัย เลหาวิเชียร. **ค่านิยมของการบริหารงาน.** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน**
ศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์ ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- Herzberg, F. Frederick; Mausner. Bernard; and Synderman. (1959). **Block the Motivation**
to Work. New York: John Willey.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and Personality.** (2nd ed.). New York: Harpers and Row.
- Robbins, S. P. (1996). **Prentice Hall Organization Behavior: Concept. Controversies**
and Applications. (7th ed.). Englewood Cliffs; NJ: Prentice Hall.