

แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม

กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา

Motivation and Effectiveness in The Performance of Judicial Officials

Case Study: Administrative Office of The Criminal Court Ratchada

ปานทิพย์ อิมจิต

Pantip Imjit

หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Dual Master's Degree Program in Public and Business Administration Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม (2) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจโดยวิเคราะห์ข้อมูลดาเนินการ ตามกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรมสำนักอำนวยการประจำ ศาลอาญารัชดา จำนวน 139 คน ในการศึกษาครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลสถิติ คือค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

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

คำสำคัญ: แรงจูงใจ , ประสิทธิภาพ

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.

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.

บทนำ

ในปัจจุบันสำหรับองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาคเอกชน หรือองค์กรที่ไม่ได้มุ่งแสวงหาผลกำไร ปัจจัยสำคัญในการบริหารงานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ บุคลากร หรือพนักงานของหน่วยงาน เนื่องจากบุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่วางไว้ บุคลากรเป็นเป้าหมายหลักที่จะขาดมิได้ เพราะเมื่อใดก็ตามที่มีการขาดหายไปของบุคลากร นอกจากจะส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงานที่ทำให้ไม่สามารถเดินไปได้อย่างต่อเนื่องแล้ว ยังส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าและการเสื่อมถอยขององค์กรอีกด้วย ผู้บริหารจึงต้องคำนึงถึงและให้ความสำคัญแก่บุคลากรขององค์กร ในปัจจุบันการบริหารงานเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลจึงขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคลากรทุกคนในองค์กร

ทั้งนี้ การบริหารงานดังกล่าวจะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กรได้นั้นต้องอาศัยทรัพยากรที่เป็นปัจจัยพื้นฐาน เช่นบุคลากรที่มีคุณภาพและปริมาณที่เพียงพอมีงบประมาณสนับสนุน ในการดำเนินงาน รวมทั้งระบบการบริหารที่ดีและมีประสิทธิภาพสิ่งที่สำคัญที่สุดคือความร่วมมือ จากบุคลากรที่ปฏิบัติงานทุกฝ่าย หรือทุกส่วนงานจะต้องมีความรู้ความสามารถและมีจิตใจมุ่งมั่นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจอย่างแท้จริง การที่จะ

ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรได้นั้นองค์การจะต้องให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญของงานที่ตนปฏิบัติว่าเป็นงานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประเทศชาติสังคมและประชาชนหรือคู่ความซึ่งศาลอาญาเป็นสถาบันที่มีความสำคัญในกระบวนการยุติธรรมเพราะนอกจากจะเป็นศาลที่มีอำนาจในการพิจารณาคดีที่เกิดขึ้นในเขตอำนาจแล้วยังมีอำนาจพิจารณาคดีที่สำคัญที่เกิดขึ้นทั่วราชอาณาจักรอีกด้วยทั้งนี้จะต้องพิจารณาพิพากษาคดีด้วยความรวดเร็วโปร่งใสและเป็นธรรมในปัจจุบันสภาพปัญหาระหว่างปริมาณงานกับจำนวนบุคลากรไม่สัมพันธ์กันคือมีบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงานอันเนื่องมาจากการโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่นและไม่มีบุคลากรมาทดแทนมีการเปลี่ยนผู้บริหารบ่อยจึงทำให้นโยบายเปลี่ยนแปลงบ่อยหรือการลาออกจากราชการไปยังหน่วยงานเอกชนที่ให้ผลตอบแทนสูงกว่ารวมถึงนโยบายการควบคุมอัตราค่าจ้างของรัฐบาลจึงทำให้จำนวนบุคลากรมีจำนวนลดลง จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยเป็นบุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติราชการในสำนักอำนวยการประจำศาลอาญามีความสนใจที่จะศึกษาว่าแรงจูงใจกับประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผลการศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา ยุกระดับ และสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสมรวมทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารในองค์การเพื่อแสวงหาวิธีการหรือพัฒนารูปแบบนโยบายและกิจกรรมให้สอดคล้องกับสถานการณ์

ในปัจจุบัน นำไปสู่การปรับปรุงการดำเนินงาน ด้านบริหารงานบุคคลให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ ซึ่งจะมีผลต่อการบริหารในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และนำสู่การพัฒนาต่อไป

คำถามในการวิจัย

แรงจูงใจมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา หรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

การทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีสองปัจจัย (Dual-Factor Theory) ของ Federick Herzberg ทฤษฎีนี้ได้มีการพัฒนาโดย เฮอร์ชเบิร์ก และคณะในปี ค.ศ. 1950 – 1959 (1959: 113-115 อ้างถึงใน สุขกมล ทรัพย์ดีมงคล, 2553 : 39-40) เป็นทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในองค์การบริหาร ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg ทำให้พบว่ามีปัจจัยหลายประการที่เกี่ยวข้องกับความพอใจ และไม่พอใจ ในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivation

Factors) ได้แก่ ลักษณะของงาน ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่ ความรับผิดชอบ และงานที่ทำทาบกับปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) เกี่ยวกับเงินเดือน สภาพความมั่นคง สัมพันธภาพระหว่างบุคคล นโยบายและการบังคับบัญชา โดยมีความเชื่อว่าปัจจัยจูงใจ มีส่วนต่อการเพิ่มผลผลิตแต่ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors) ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่ทำให้ผลผลิต เพิ่มขึ้น หากแต่ทั้งสองปัจจัย ถือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันไม่ให้คน ไม่พอใจ ในงานที่ทำ Herzberg ได้ศึกษาทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งได้ศึกษาถึงความต้องการของคนในองค์การด้วยการจูงใจจากการทำงาน โดยเฉพาะเจาะจงโดยศึกษาว่าคนเราต้องการอะไรจากงาน คำตอบก็คือ บุคคลต้องการความสุขจากการทำงาน สรุปได้ว่าความสุข จากการทำงานนั้น เกิดมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในงานที่ทำ โดยความพึงพอใจหรือความไม่พึงพอใจในงานที่ทำนั้นไม่ได้มาจากกลุ่มเดียวกัน แต่มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factors)

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Vroom (1964: 66 อ้างถึงใน ดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556: 10-11) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะของความเต็มใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การโดยที่สามารถตอบสนองความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานได้ด้วยการสร้างแรงจูงใจนี้

Loudon and Bitta (1988: 368 อ้างถึงในดาริน ปฏิเมธีภรณ์, 2556: 10) แรงจูงใจหมายถึงสภาวะที่ภายในตัวของผู้นับถือที่เป็นพลังทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้วซึ่งมักจะ เป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อมบอว่า การจูงใจเป็นภาวะการเพิ่มพฤติกรรมกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลโดยบุคคลจูงใจกระทำพฤติกรรมนั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

Domjan (1996: 199 อ้างถึงใน คณิศร์ อุจนจะนา, 2557: 15) เป็นหน้าที่ประการหนึ่งของผู้บริหารและผู้ที่ถูกจูงใจนั้นจะต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงานหรือหน้าที่ดังกล่าวได้ด้วยแรงจูงใจในการทำงานของสมาชิกในองค์การกล่าวได้อย่างสังเขปว่าเป็นอิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามในการทำงานอย่างต่อเนื่องหรือกระบวนการ ที่ผลักดันกระตุ้นให้บุคคลมีความปรารถนาที่จะทาพฤติกรรมหรือจัดการกระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง

สรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช่เป็นเพียงการตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา แต่เพื่อเกิดแรงจูงใจที่จะผลักดันให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยรวมขององค์การ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

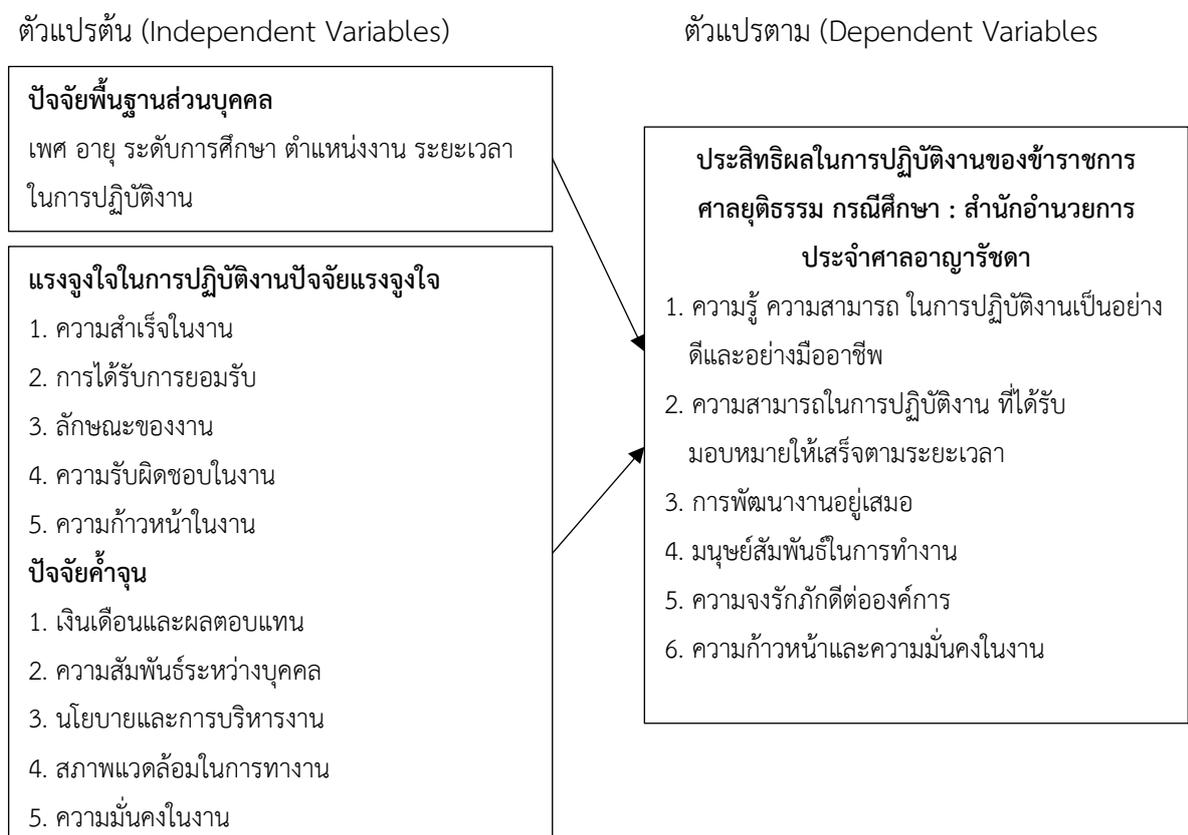
กิบสัน และคณะ (Gibson and Others, 1988: 812 อ้างถึงใน ประภัสสร เจริญนาม, 2561: 31-32) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้น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

1) ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือ ปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผล ที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุด ที่จะทำให้ บรรลุทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพอย่างสูงสุด แต่ใช้ทุนทรัพยากรและระยะเวลาให้น้อยที่สุด

2) ประสิทธิภาพขององค์การ ประกอบด้วย

1. การผลิต (Production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) องค์การที่มีประสิทธิผล ถ้าอัตราส่วนระหว่าง ปัจจัยทรัพยากร (Input) ที่ใช้กับผลผลิต (Output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า
3. ความพึงพอใจ (Satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ
4. การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผล ถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายใน องค์การและภายนอกองค์การ
5. การพัฒนา (Development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (Potential) และวิสัยความสามารถ (Capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการ เปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 176 คน พนักงานราชการจำนวน 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 หลังจากได้รับข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบครบถ้วนสมบูรณ์แล้วทำการประมวลผลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

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

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการนำค่าสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามใช้ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัย ด้านคำจูน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) ซึ่งเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปร 2 ตัวที่อยู่ในมาตรวัดระดับ Interval Scale หรือ Ratio Scale ค่าที่ได้เรียกว่า “ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ” ปกติจะมีค่าอยู่ระหว่าง -1.00 ถึง 1.00

ผลการวิจัย

ผลการศึกษา แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา 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 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 71.22 ตำแหน่งปฏิบัติงาน มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.41 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 37.41

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักงานอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ในภาพรวมของกลุ่มตัวอย่าง 139 ตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ลำดับที่ 1 คือ ด้านความมั่นคงในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 รองลงมา คือ ด้านความสำเร็จในงาน มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ

มากที่สุด 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 มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 ด้านการพัฒนางานอยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

ส่วนที่ 4 ผลการทดลองสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง เท่ากับ .709 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

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

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

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

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

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

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

ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับสูง ($r = .611, \text{Sig.} = .000$)

ปัจจัยคำจูนในด้านนโยบายและการบริหารงาน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .590, \text{Sig.} = .000$)

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

ปัจจัยคำจูนในด้านเงินเดือนและผลตอบแทน 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 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสำคัญตามค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย พบว่า

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ในงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์ในระดับสูงมาก ($r = .801, \text{Sig.} = .000$)

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

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

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

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

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

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการศึกษาไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านความสำเร็จในงาน องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานมีการกำหนดทิศทางการทำงานอย่างเป็นระบบ มีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน ตลอดจนมีการมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถและปริมาณงานที่เหมาะสมต่อบุคลากร จึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพ และรวดเร็ว

ด้านการได้รับการยอมรับ องค์กรควรมีการส่งเสริมสร้างการยอมรับนับถือให้กับบุคลากร เช่นเมื่อผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ที่มาติดต่อราชการ ชมเชยบุคลากรผู้บริหารจะให้คำชมเชยกย่องแสดงความยินดีให้รางวัลหรือยอมรับในความสามารถทุกครั้ง

ด้านลักษณะของงาน องค์กรควรมีนโยบายในการจัดการระบบการทำงาน และออกแบบงาน จัดแบ่งลักษณะงานให้เหมาะสมกับเป้าหมายขององค์กรและจัดบุคลากรไปปฏิบัติงานในแต่ละส่วนงานอย่างเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล

ด้านความรับผิดชอบในงาน องค์กรควรมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในงานใหม่ ๆ หรือการนำนโยบายของผู้บริหารไปปฏิบัติให้บุคลากรผู้นั้นมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ และมีความสุขในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบจึงส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพ

ด้านความก้าวหน้าในงาน องค์กรควรมีนโยบายในการสร้างความก้าวหน้าของบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยจะมีการเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคลากรในองค์กรในทางที่สูงขึ้นเพื่อให้มีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้ใหม่ ๆ เพิ่มเติมหรือการได้รับการอบรมภายในหรือภายนอกเพื่อให้บุคลากรได้รับสิ่งใหม่ ๆ เป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถที่จะช่วยเอื้อต่อวิชาชีพ ของบุคลากร

ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน องค์กรควรกำหนดนโยบายเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เหมาะสมกับปริมาณงานตามความรับผิดชอบ เช่น การพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความสำเร็จของงาน ที่ปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กรควรส่งเสริมให้มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรระหว่างบุคคล หรือระหว่างงานระหว่างส่วนให้มีระบบการติดต่อสื่อสารที่ดีเพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน มีความเข้าใจในนโยบาย หรือเป้าหมายขององค์กรหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานซึ่งกันและกัน และให้มีการทำงานเป็นทีมบุคลากรจะมีความรู้ และทำงานแทนกันได้

ด้านนโยบายและการบริหารงาน องค์กรควรมีนโยบายและการบริหารงานมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรโดยการจำแนกบทบาทอำนาจหน้าที่และกำหนดนโยบายอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรมเพื่อให้บุคลากรดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรควรจัดสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน ชั่วโงมการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องอำนวยความสะดวกทั้งภายในและภายนอกอาคารมีความสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจน การรักษาความปลอดภัยทั้งด้านชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี และนำมาซึ่งความสุขในการปฏิบัติงาน

ด้านความมั่นคงในงาน องค์กรต้องมีการให้ความอนุเคราะห์บุคลากรทุกคนที่มีความประสงค์ขอย้ายไป ราชการที่ศาลอื่นซึ่งเป็นภูมิลำเนาเดิมของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และจะต้องสร้างความมั่นคงในงานซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ดังนั้นผู้บริหารจึงสร้างความมั่นคงของงานหรือความมั่นคงของศาล อาญาเพื่อมิให้บุคลากรขอย้ายไปราชการยังหน่วยงานอื่น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานการวิจัย คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมประจำสำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม
2. ควรมีการศึกษาในเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจอื่นเพิ่มเติมที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรม ทั้งนี้เพื่อให้ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมเข้มแข็งยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาถึงทัศนคติและศักยภาพของข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป
4. ควรศึกษาถึงปัญหา อุปสรรค และสาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรม
5. ควรมีการพัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรมของสำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีขีดความสามารถสูงชันในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านความรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการทำงานเป็นทีม
6. ควรมีการปรับปรุงสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์ให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานได้อย่างเพียงพอ และมีลักษณะที่สอดคล้องกับการใช้งาน

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการวิจัยในลักษณะของการสำรวจข้อมูลจากข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดาเท่านั้น ทำให้ทราบข้อมูลเฉพาะกลุ่ม หากมีการทำวิจัยในหัวข้อที่เกี่ยวข้องต่อไปควรพิจารณาศึกษาบุคลากรในสำนัก หรือกรมอื่นด้วย ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรทุกคนในองค์กรล้วนเป็น

ทรัพยากรที่สำคัญในการขับเคลื่อน จึงควรศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมด้วยเช่นกัน และอาจจะทำการศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับ การวิจัยเชิงคุณภาพ รวมถึงควรเพิ่มประเด็น ปัจจัยจูงใจในการศึกษาให้กว้างขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และมีรายละเอียดในระดับเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักอำนวยการประจำศาลอื่น ๆ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน

2. ผลการวิจัยทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ซึ่งข้อมูลดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของแต่ละองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐบาล หรือภาคเอกชน เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรในองค์กร ถือเป็นการพัฒนางานให้มีศักยภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วานิชย์บัญชา และคณะ. (2560). *การใช้ SPSS FOR WINDOWS ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลิม สุขเจริญ. (2556). *แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อกิจปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูยศ ศรีวรรณธ์. (2553). *ปัจจัยแรงจูงใจต่อผลการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาขององค์กรบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา นครราชสีมา*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- โชติกา ระโส. (2555). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*. ปริญญาานิพนธ์ สาขาการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ดาริกาศรี พระจันทร์. (2553). *องค์ประกอบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน เทคบาลตำบลในเขตอำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง
- สำนักงานศาลยุติธรรม. (2547). *รวมระเบียบ ประกาศ คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม*. กรุงเทพมหานคร: ศรีเมืองการพิมพ์.
- Domjan, M. (1996). *The Principles of Learning and Behavior Belmont*. California: Thomson Wadsworth.
- Gibson, Jame.L.. and Others. (1988). *Organizational: Behavior,structure*. Process 3 rd ed. Dallas; Texas: Business Publications,Inc.

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

Loudon, David and Bitta, Albert. (1988). *Consumer Behavior : Concepts and Applications*. 3 rd. ed.
New York : McGraw Hill.

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.

Vroom, V.H. (1994). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Son.

Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd Edition. New York: Harper and Row.