ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้น ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Factors Affecting the Achievement Motivation of the Court Officials in the Bangkok Metropolitan Area

กัญญาวีณ์ แก้วกมลรัตน์* และจิดาภา ถิรศิริกุล
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

Kanyawee Kaewkamolrat* and Jidapa Thirasirikul
Graduate School, Rangsit University

Received: *April 10, 2018*
Revised: *October 10, 2018*
Accepted: *October 24, 2018*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยบรรยากาศขององค์การ และ 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการวางแผน และส่งเสริมให้ข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น โดยในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยบรรยากาศขององค์การ การวิจัยแบบ เชิงปริมาณ โดยการสุ่มตัวอย่างจากข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 310 ตัวอย่างด้วยแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Enter Multiple Regression) ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบใน การทำงานที่เหมาะสม และด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ บรรยากาศภายในองค์การ ข้าราชการ ศาลยุติธรรม

* กัญญาวีณ์ แก้วกมลรัตน์ (Corresponding Author)
e-mail: kanyavkeawkamol@gmail.com

Abstract

The objectives of the study were 1) to study the level of motivation of the judiciary in the Bangkok Metropolitan Area and its suburbs. 2) to study the factors influencing the achievement motivation of the judicial officers in the Bangkok and metropolitan areas Include Leadership change factor and the atmosphere of the organization and 3) to propose a plan for and encourage the judiciary in Bangkok and its vicinities to have higher motivation to work. The study employed quantitative research and collected questionnaires from 310 samples. The statistical techniques were utilized to analyze data included mean, standard deviation, Pearson's Correlation Coefficient and multiple regressions (Enter Method). The results showed that the independent variables included Leadership Change Factor within The ideological influence and the inspirational Atmospheric factors within the organization The organizational structure is clear The standard of work is equal Responsibility for proper work And the sense of commitment to the organization side could predict the dependent variable, Motivation for achievement of judicial officials, at statistically significant level of 0.05.

Keywords: Leadership, Motivation, Atmosphere within the organization, Government, Court of Justice

บทนำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคคลที่ทำสิ่งหนึ่งใดให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี โดยแข่งขันกันด้วยมาตรฐานอันดีเยี่ยม หรือทำได้ดีกว่าบุคคลอื่น ๆ มีความพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ มีความรู้สึกสบายใจที่ประสบความสำเร็จและมีความวิตกกังวลใจเมื่อไม่ประสบความสำเร็จ หรือล้มเหลว แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ

จากความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรดังกล่าวผู้บริหารที่ต้องการส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ จึงควรมีความเข้าใจถึงความหมาย องค์ประกอบ และปัจจัยที่มีผลในทางบวกต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคคล ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า นักวิจัยได้ทำการศึกษาและได้พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างปัจจัยภาวะผู้นำและปัจจัยบรรยากาศขององค์การที่มีต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน ผลการศึกษาดังกล่าวได้สะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารองค์การที่ต้องการสร้างและสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในบุคลากรต้องให้ความสำคัญกับภาวะผู้นำและบรรยากาศภายในองค์การ

ดังที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงานมีความสำคัญกับการดำเนินงานขององค์การทุกแห่ง ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งภายในหน่วยงานราชการที่ทำหน้าที่ดูแลรับใช้ประชาชน หากหน่วยงานราชการไม่มีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ย่อมส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของประชาชนในภาพรวมไปด้วย ซึ่งจาก

การศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของหน่วยงานราชการในปัจจุบัน พบว่า นายประยงค์ ปรียาจิตต์ เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) (2560) กล่าวว่า ในแต่ละปีประชาชนมีสถิติ การร้องเรียนการทำงานของหน่วยงานราชการ จำนวนเฉลี่ยปีละ 50,000-100,000 เรื่อง (ไทยพับลิก้า, 2560)

โดยส่วนใหญ่เป็นการจัดซื้อจัดจ้าง เจ้าหน้าที่ปล่อยปละละเลยการทำหน้าที่ ซึ่งข้อร้องเรียนดังกล่าวส่งผลต่อภาพลักษณ์การดำเนินงานของหน่วยงานราชการเป็นอย่างมาก และปัญหาข้อร้องเรียนที่พบมากเป็นอันดับที่ 2 คือ การไม่ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความไม่โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานราชการ นอกจากนั้นเมื่อทำการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับข้อร้องเรียน สามารถสรุปได้ว่า ข้อร้องเรียน การทำงานของหน่วยงานราชการจะแบ่งประเภทของเรื่องร้องเรียนออกเป็น 6 ประเภทคือ 1. สังคมและสวัสดิการ 2. การร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ของรัฐ 3. การเมือง-การปกครอง 4. เศรษฐกิจ 5. กฎหมาย 6. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

จากปัญหาข้อร้องเรียนหน่วยงานราชการที่มีจำนวนสูงในแต่ละปี ส่งผลต่อภาพลักษณ์ด้านลบขององค์การราชการต่อสายตาประชาชน โดยหากองค์กรใดมีสมาชิกที่เข้มแข็ง มีผลงานเป็นที่ปรากฏเป็นรูปธรรม มีการบริการที่เป็นเลิศ มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ภาพขององค์กรที่เกิดขึ้นในจิตใจของประชาชนย่อมเป็นภาพที่ดี น่าเชื่อถือ มีผลให้การปฏิบัติงานตามพันธกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย แต่ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดสมาชิกส่วนใหญ่ขาดความกระตือรือร้น ไม่ได้รับการพัฒนา ไม่รู้ทิศทางเป้าหมายในการปฏิบัติงาน ย่อมส่งผลให้ผลงานออกมาไม่มีคุณภาพ ทำให้ขาดความน่าเชื่อถือศรัทธาและความร่วมมือจากประชาชน “ภาพลักษณ์” ขององค์กรย่อมตกต่ำกลายเป็น “ภาพลบ” ในที่สุด แต่อย่างไรก็ดีภาพลักษณ์สามารถสร้างได้และแก้ไขได้ หากองค์กรใดมีภาพลักษณ์ที่ดีอยู่แล้ว หน้าที่ขององค์กรนั้นคือการรักษาภาพลักษณ์ที่ดีดังกล่าวไว้ให้ยืนนานและพัฒนาให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น แต่สำหรับองค์กรที่ภาพลักษณ์ปานกลางหรือไม่ดี สิ่งสำคัญคือการปรับปรุงภาพลักษณ์ให้ดี ด้วยการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรภายในองค์การให้มีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยศาลยุติธรรม ถือเป็นหน่วยงานราชการที่เป็นเสาหลักสำคัญเสาหนึ่งของสังคมไทย มีหน้าที่ช่วยดำรงความยุติธรรมให้แก่ประชาชนในสังคม มีภารกิจหลักคือการตัดสินคดีความต่าง ๆ อย่างเที่ยงธรรมและยุติธรรม ซึ่งในปัจจุบันคดีความต่าง ๆ มีจำนวนเพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนประชากรที่เพิ่มขึ้น รวมถึงสภาพเศรษฐกิจ และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลของศาลยุติธรรมจะช่วยคลี่คลายความเดือดร้อนให้แก่ประชาชนเป็นจำนวนมาก ซึ่งการดำเนินงานของศาลยุติธรรมสิ่งสำคัญคือความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อการดำเนินงานของศาล ดังนั้นสิ่งสำคัญที่สุดที่จะก่อให้เกิดความเชื่อมั่นได้คือ ภาพลักษณ์ที่ดีและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ดังที่กล่าวมาแล้วนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร จึงมีความประสงค์จะทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเสริม แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อันจะนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพก่อให้เกิดความเชื่อมั่น และภาพลักษณ์ที่ดีต่อสายตาประชาชน และสิ่งสำคัญที่สุดคือ ก่อให้เกิดการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนมากขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลโดยในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และปัจจัยบรรยากาศขององค์การ

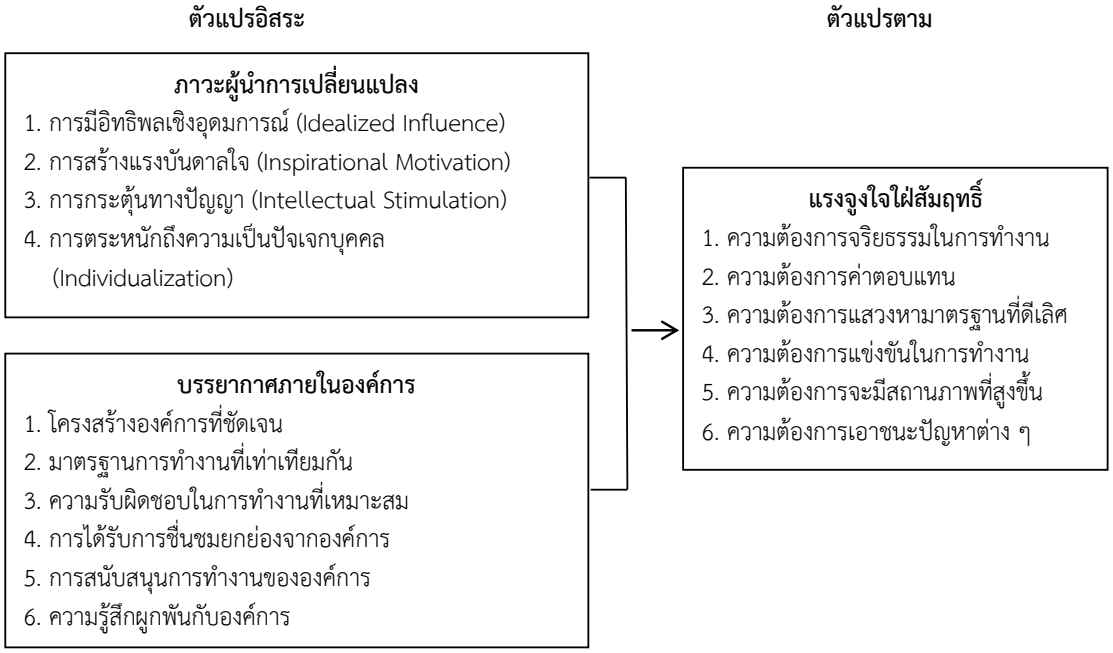
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการวางแผน และส่งเสริมให้ข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น อันจะนำมาซึ่งคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี และมีคุณภาพมากขึ้นต่อไป

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด และทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศภายในองค์การ
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

กรอบแนวคิด



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

ระเบียบวิธีวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลที่เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นที่ 1 การกำหนดกรอบแนวคิดและสมมติฐานและผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูลจากสื่อต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย และข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต มาเป็นข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณาร่วมกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาสร้างกรอบแนวคิดและสมมติฐาน

ขั้นที่ 2 การแจกแบบสอบถามไปยังข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลในทางสถิติ เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 1,060 คน ซึ่งได้ข้อมูลส่วนนี้จากกลุ่มงานบริหารงานบุคคล สำนักบริหารงานกลาง ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ระดับความคลาดเคลื่อนที่ ± 5 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 310 คน ในงานวิจัยนี้

เครื่องมือการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย (Research Instrument) สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และเครื่องมืออำนวยความสะดวกอื่น ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้คำถามแบบปลายปิด (Closed-ended Question) แต่ละคำถามมีหลายตัวเลือก แต่เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว รวม 5 ข้อ ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน และอายุการทำงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภายในองค์การโดยแบ่งออกเป็นด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนนไว้ในแต่ละระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ มาตรฐานการทำงาน ความรับผิดชอบในการทำงาน การชื่นชมยกย่องจากองค์การ การสนับสนุนการทำงานขององค์การ และความรู้สึกผูกพันกับองค์การ โดยคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนนไว้ในแต่ละระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน ด้านความต้องการค่าตอบแทน

ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน ด้านความต้องการจะมีสถานภาพที่สูงขึ้นและด้านความต้องการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ โดยคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับเห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด โดยกำหนดคะแนนไว้ในแต่ละระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1) ผู้วิจัยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยจากผู้อำนวยการสำนักอำนวยการประจำศาลสังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้แก่ ศาลอาญา ศาลอาญากรุงเทพใต้ ศาลอาญาธนบุรี ศาลแพ่ง ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ศาลแพ่งธนบุรี ศาลจังหวัดนนทบุรี และศาลจังหวัดธัญบุรี

2) ผู้วิจัยเดินทางไปเก็บข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 310 คน

3) ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้คืนกลับมา

4) นำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา มาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการดำเนินการกับข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ เพื่อนำมาซึ่งการตอบสมมติฐานและตอบโจทย์วิจัย การดำเนินการในขั้นตอนนี้จึงเป็นการเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมและการวิเคราะห์ผลจากข้อมูลที่ได้รับ โดยผู้วิจัยได้วางแนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ใช้สถิติค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม และทดสอบปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น (Multicollinearity) ด้วย Pearson correlation

3) วิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธี Enter

ผลการศึกษา

1) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 3.89 รองลงมาคือ ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความคิดเห็นต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		ค่าระดับ	อันดับที่
	$\overline{X}$	S.D.		
1. ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น	3.89	0.86	มาก	1
2. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.86	0.88	มาก	2
3. ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	3.85	0.94	มาก	3
4. ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ	3.79	0.74	มาก	4
5. ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน	3.79	0.70	มาก	4
6. ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน	3.75	0.73	มาก	2
รวม	3.82	0.81	มาก	-

2) การวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวคือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีตัวใดตัวหนึ่งซึ่งสามารถทำนายแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยวิธี Enter Multiple Regression

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ และค่าสถิติทดสอบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์	0.201	0.057	0.249	3.536*	0.000
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	0.29	0.057	0.362	5.061*	0.000
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	0.073	0.061	0.077	1.192	0.234
ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.095	0.051	0.118	1.868	0.063

R square = 0.509, Adjusted R Square = 0.502

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig เท่ากับ 0.000 และ 0.000 ตามลำดับ)

สำหรับปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญใด ๆ เลย (ค่า sig เท่ากับ 0.234 และ 0.063 ตามลำดับ)

โดยสมการนี้สามารถอธิบายการแปรผันของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 50.2 (Adjusted R Square = 0.502)

3) การวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

การทดสอบสมมติฐาน ตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัว คือ ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม ด้านการได้รับการชื่นชมยกย่องจากองค์การ ด้านการสนับสนุนการทำงานขององค์การ และด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีตัวใดตัวหนึ่งซึ่งสามารถทำนาย แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

การวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยวิธี Enter Multiple Regression

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์ และค่าสถิติทดสอบของปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน	0.151	0.061	0.218	2.468*	0.016
ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน	0.219	0.072	0.349	3.020*	0.003
ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม	0.205	0.064	0.323	3.212*	0.002
ด้านการได้รับการชื่นชมยกย่องจากองค์การ	-0.062	0.065	-0.064	-0.955	0.342
ด้านการสนับสนุนการทำงานขององค์การ	0.036	0.09	0.04	0.395	0.694
ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ	0.201	0.09	0.227	2.219*	0.029

R square = 0.692, Adjusted R Square = 0.669

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ที่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุ พบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม และด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (ค่า sig เท่ากับ 0.016, 0.003, 0.002 และ 0.029 ตามลำดับ)

สำหรับปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านการได้รับการชื่นชมยกย่องจากองค์การ และด้านการสนับสนุนการทำงานขององค์การ ไม่มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญใด ๆ เลย (ค่า sig เท่ากับ 0.342 และ 0.694 ตามลำดับ)

โดยสมการนี้สามารถอธิบายการแปรผันของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลได้ร้อยละ 66.9 (Adjusted R Square = 0.669)

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ผู้วิจัยได้ข้อค้นพบดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ซึ่งสอดคล้องกับบาส (Bass, 1985) ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามซึ่งทำให้ผู้ตามเกิดความเลื่อมใส ศรัทธาและจงรักภักดี เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ยินดีทุ่มเทในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผู้บริหารยังต้องเป็นผู้นิเทศหรือให้การแนะนำช่วยเหลือ และชี้แนะ กระตุ้นเตือนให้ครูคิดริเริ่มงานใหม่ ๆ ขึ้น และสามารถสร้างทีมงานในการทำงานของครูเพื่อให้ทำหน้าที่ ที่มอบหมายได้อย่างดีที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ วิเชียรเขต (2551) ได้ทำการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้างบารมี ปรากฏผลอยู่ในระดับมาก ขนิษฐา แก้วนารี (2556) ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายในการให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ

ของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ศุภกิจ สานุสัตย์ (2547) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน การประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครูผู้สอนโดยภาพรวมพบว่า ครูผู้สอนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากในทุกด้าน โดยด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด เช่นเดียวกับ มงคลชัย จตุพรชัยมงคล (2550) ได้ทำการศึกษาวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ พบว่า ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงตามความคิดเห็นของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ โดยที่ด้านการสร้างแรงบันดาลใจอยู่ในระดับมากที่สุดกว่าทุกด้าน อาจเป็นเพราะผู้บริหารได้แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้ร่วมงานทำงานได้บรรลุเป้าหมายสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกแก่เพื่อนร่วมงานผู้บริหารเสริมสร้างกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อเขาต้องเผชิญต่อปัญหาและอุปสรรค มีการสร้างและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนเพื่อพัฒนาองค์การร่วมกันผู้บริหารเน้นให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความสำคัญของภารกิจงานเป็นสิ่งสำคัญ และน่าภาคภูมิใจ ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจในการทำงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหา และอุปสรรค

3. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงานหน้าที่ความรับผิดชอบ ได้ถูกกำหนดขึ้นมาอย่างชัดเจนโครงสร้างองค์การที่มีการยึดหลักของความสามารถในการจัดหาบุคลากรเพื่อเข้าปฏิบัติงานตามสำนัก กอง หรือศูนย์ที่มีความกระชับ แล้วจึงสามารถคัดเลือกบุคลากรที่มีความชำนาญเฉพาะตรง ตามภารกิจให้มาปฏิบัติงาน ตามสำนัก กอง หรือศูนย์ที่ได้แบ่งไว้ ซึ่งมีผลทำให้โครงสร้างขององค์การใหญ่โตตาม จนทำให้เกิดเป็นปัญหาความซับซ้อนภายในหน่วยงานในที่สุด สอดคล้องกับ โวหาร ยะสารวรรณ (2555) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน พบว่า การแบ่งงานตามความชำนาญ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลฯ เช่นเดียวกับในงานของ ณัฐธยาน์ ระโส (2554) ศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยโครงสร้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะด้านความชำนาญเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลฯ

4. ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกันผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะมาตรฐานในการประเมินผลการทำงานเพื่อการพัฒนาและให้รางวัลโดยที่พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการประเมินผลเป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่าอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การด้านการริเริ่มส่วนบุคคล ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านระบบการให้รางวัลขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร

5. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสมส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เนื่องจากความรู้สึกของพนักงานที่ได้เป็นเจ้าของงานและมีความรับผิดชอบที่

จะต้องทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์ (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การด้านการริเริ่มส่วนบุคคลด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านระบบการให้รางวัลขององค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ์ ชื่นบุญ (2553) พบว่าอิทธิพลของบรรยากาศองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

6. ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เพราะว่าสมาชิกจะทุ่มเททำงานเพื่อองค์การยิ่งขึ้น และมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและทีมงาน ทั้งนี้อาจเป็นพฤติกรรมนอกเหนือบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบโดยตรง ซึ่งเขายินดีกระทำเพื่อองค์การโดยไม่ได้หวังสิ่งตอบแทนใด ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดา พัชรวิภาส (2550) ทำการศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) พบว่า บรรยากาศในองค์กรด้านความผูกพันในองค์กรก็มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงานด้านความต้องการการยอมรับในระดับปานกลาง กล่าวคือ พนักงานที่มีความผูกพันในองค์กรสูงอาจต้องการการยอมรับในองค์กรสูงตามไปด้วย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ดังนั้น ผู้นำแสดงความมั่นใจจะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ นอกจากนี้ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม และด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การมีอิทธิผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร ดังนั้น เป้าหมาย นโยบาย วิธีการทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบมีส่วนสำคัญในการกำหนดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการดังกล่าว

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาลักษณะประชาการศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 68.1 ส่วนใหญ่มีรายได้ครัวเรือนต่อเดือน 15,000-25,000 บาท มากที่สุด จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 และส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-3 ปี มากที่สุด จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้บังคับบัญชาการเปลี่ยนแปลงภายในส่วนงาน

จากการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อภาวะผู้บังคับบัญชาการเปลี่ยนแปลงภายในส่วนงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการมี

อิทธิพลเชิงอุดมการณ์อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน พบว่า

2.1 ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ความภาคภูมิใจเมื่อได้มีโอกาสร่วมงานกับผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านเป็นต้นแบบที่ดีในการทำงานจนท่านต้องการเลียนแบบเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานของท่านให้ดียิ่งขึ้น และผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านมีความไว้วางใจได้

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านมีการกระตุ้นให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความเชื่อมั่นและมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ และผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านมีการสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานให้กับท่านและเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านส่งเสริม และกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม (Team Spirit) ภายในหน่วยงาน

2.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านเป็นผู้ที่หาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านสนับสนุนให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ วิธีการทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน

2.4 ด้านการตระหนักถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านส่งเสริมให้ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านสามารถให้คำปรึกษาปัญหาให้กับท่านได้ ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และผู้บังคับบัญชาภายในส่วนงานของท่านมีการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดีทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อบรรยากาศองค์การ

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อบรรยากาศองค์การในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน รองลงมาคือ ด้านการสนับสนุนการทำงานขององค์การ และด้านการได้รับการชื่นชมยกย่องจากองค์การ

3.1 ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง หน่วยงานของท่านมีรูปแบบและเครื่องมือที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารภายในส่วนงานอย่างครบครันและทันสมัย รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงกฎระเบียบต่าง ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน และท่านพบว่าค่านิยมของท่านและของหน่วยงานมีความคล้ายคลึงกัน และหน่วยงานของท่านมีการระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างชัดเจน

3.2 ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงเงื่อนไขในการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างทั่วถึงและชัดเจน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีมาตรฐานในการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เลื่อนขั้น หรือให้เงินโบนัสผู้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีมาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

3.3 ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องงานที่ท่านได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ รองลงมาคือ งานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีจำนวนเท่าเทียมกับเพื่อนร่วมงาน และงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความท้าทาย ทำให้ท่านรู้สึกสนุกในการทำงานไม่น่าเบื่อ และงานที่ท่านได้รับมอบหมาย มีคุณค่า มีความสำคัญ และท่านต้องปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

3.4 ด้านการได้รับการชื่นชมยกย่องจากองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่ององค์การของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รองลงมาคือท่านเคยได้รับรางวัลจากองค์การเนื่องจากเป็นผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานยอดเยี่ยม และท่านมักจะได้รับคำชมจาก เพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานได้ลุล่วง และมีประสิทธิภาพ

3.5 ด้านการสนับสนุนการทำงานขององค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงานมีความยาก หรือมากเกินกำลังความสามารถของท่าน รองลงมาคือ อาคาร ท่านมักจะได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานเมื่อปัญหาที่ท่านพบในการปฏิบัติงานมีความยาก หรือมากเกินกำลังความสามารถของท่าน และองค์การของท่านมีการส่งเสริม และกระตุ้นให้ทีมงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อย่างต่อเนื่อง

3.6 ด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องท่านรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การแห่งนี้ รองลงมาคือ ท่านมีความรู้สึกว่าองค์การแห่งนี้เปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของท่าน และท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การแห่งนี้ และไม่คิดที่จะลาออกหรือย้ายหน่วยงานไปยังหน่วยงานอื่น

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ

4.1 ด้านความต้องการจริยธรรมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องความต้องการมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมาคือ ความต้องการปฏิบัติงานในองค์กรที่ให้ความเคารพในสิทธิและความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และความต้องการปฏิบัติงานโดยอาศัยหลักธรรมภิบาลคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมมากกว่าส่วนตน

4.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง ค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเดินทาง รองลงมาคือ ระบบการจัดสวัสดิการที่ดีให้แก่ข้าราชการ และค่าตอบแทนและค่าสวัสดิการที่ได้รับเพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ

4.3 ด้านความต้องการแสวงหามาตรฐานที่ดีเลิศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องความต้องการรับการฝึกอบรมที่ทำให้เกิดความชำนาญพิเศษในงานที่รับผิดชอบ รองลงมาคือ มั่นใจว่าสามารถทำงานให้ได้มาตรฐานดีกว่าที่ผ่านมา และความพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ดีเด่นทุกครั้ง

4.4 ด้านความต้องการแข่งขันในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่อง การเปรียบเทียบผลงานของตนเองกับผู้อื่นเสมอเพื่อปรับปรุงงานของตนเองให้ดียิ่งขึ้น รองลงมาคือ การรู้สึกประสบ

ความสำเร็จหากสามารถทำงานได้ดีกว่าผู้อื่น และการได้ทำงานแข่งขันกับผู้อื่น ข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามและความสามารถอย่างเต็มที่

4.5 ด้านความต้องการที่จะมีสถานภาพที่สูงขึ้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องการได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรมและมีมาตรฐานเชื่อถือได้ รองลงมาคือ ความต้องการทำงานในตำแหน่งที่ต้องใช้ทักษะความสามารถในด้านการเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร และงานในหน้าที่ของท่านมีโอกาสที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

4.6 ด้านความต้องการที่จะเอาชนะปัญหาต่าง ๆ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นสูงสุดเรื่องความต้องการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการแก้ปัญหาให้ประชาชน รองลงมาคือ ความสามารถในการใช้ความรู้ความสามารถของท่านในการแก้ไขปัญหาให้กับประชาชน และความพยายามเอาชนะในเรื่องนั้น โดยการเรียนรู้อย่างหนักเพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายให้ได้

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน

5.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้การถดถอยเชิงพหุ (Multiple regression) พบว่าปัจจัยบรรยากาศภายในองค์การ ด้านโครงสร้างองค์การที่ชัดเจน ด้านมาตรฐานการทำงานที่เท่าเทียมกัน ด้านความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสม และด้านความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีผลต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. องค์การควรมีการมอบหมายงานอย่างทั่วถึงโดยคำนึงถึงความแตกต่าง ด้านความรู้ความสามารถและความเหมาะสมเป็นรายบุคคล ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงการยอมรับและชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จ ตลอดจนปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานทุกคน ด้วยความยุติธรรม ปฏิบัติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา อีกทั้งมีการส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองด้วยการพัฒนาตนเอง ส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นส่วนทำให้สถานศึกษา มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในการทำงานของพนักงานเพื่อพัฒนาให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การและนำให้เกิดความพึงพอใจในงาน

3. ควรกระตุ้นและจูงใจพนักงานให้มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ในการทำงาน โดยสร้างงานให้ท้าทายความสามารถของพนักงาน เพื่อให้เกิดความพยายามในการทำงานอย่างเต็มความสามารถและนำให้เกิดความภาคภูมิใจแห่งตนในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ วิเชียรเขต. (2551). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3.** วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์. (2556). **การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ขนิษฐา แก้วนารี. (2556). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเนชั่น.

ณัฐธยาน์ ระโส. (2554). **การศึกษาประสิทธิผลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการจัดการเบี้ยยังชีพผู้สูงอายุ: กรณีศึกษาจังหวัดนครสวรรค์.** วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

มงคลชัย จตุพรชัยมงคล. (2550). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2.** งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

ลัดดา พัชรวิภาส. (2550). **การศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงาน กรณีศึกษา: พนักงานชั่วคราว บริษัท ทรูคอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน).** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

โวหาร ยะสารวรรณ. (2555). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดในการจัดบริการสาธารณะด้านโครงสร้างพื้นฐาน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิริวรรณ์ ชื่นบุญ. (2553). **อิทธิพลของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของบุคลากรในสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศุภกิจ สานุสัตย์. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation.** New York: Free.

คณะผู้เขียน

นางสาวกัญญาวีณ์ แก้วกมลรัตน์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
อาคาร 11 (อาคารรัตนคุณากร) ชั้น 2 ห้อง 206 เมืองเอก ถนนพหลโยธิน
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000
e-mail: kanyavkeawkamol@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จิดาภา ถิรศิริกุล

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต
อาคาร 11 (อาคารรัตนคุณากร) ชั้น 2 ห้อง 206 เมืองเอก ถนนพหลโยธิน
อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี 12000