

ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม
สำนักงานศาลยุติธรรม

**FACTORS AFFECTING DETERMINING REMUNERATION OF GOVERNMENT
OFFICERS OF THE COURT OF JUSTICE, THE OFFICE OF THE JUDICIARY**

นางสาวกนกวรรณ งานทะนะ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในฐานะตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ดำเนินการศึกษาด้วยการวิจัยแบบสำรวจผ่านการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 400 คน โดยอาศัยการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า t-test และการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีระยะเวลารับราชการ 5 - 10 ปี และอยู่ในระดับตำแหน่งงานประเภทวิชาการ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา และปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, ปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย, ปัจจัยด้านนโยบายการกำหนดค่าตอบแทน, ปัจจัยด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ, ความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทน, ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

This Independent study aimed to study the relationship between demographic factors, law factors, remuneration policy factors, and performance appraisal factors as independent variable that affect to determining remuneration of government officers of the court of justice, the office of the judiciary. This Independent study is the Quantitative research and use surveying for collect data by Questionnaire.

The sample group used in this independent study was 400 government officers in the court of justice, the office of the judiciary. The statistics used in the data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, the t-test, and Multiple Regression Analysis. Moreover, used the SPSS program for data analysis. The results of study found that most of the respondents were single female, age between 31 – 40 years old, graduated with a Bachelor's Degree, and working at Administrative Office of the Court of Justice, Region VII, work in the government service 5 – 10 years, and working in academic government officer position.

Furthermore, the hypothesis testing results showed that demographic factors consist of level of education, and law factors, remuneration policy factors, and performance appraisal factors affect to satisfaction in determining remuneration of government officers of the court of justice, the office of the judiciary, statistically significant at 0.05

Keywords : demographic factors, law factors, remuneration policy factors, performance appraisal factors, satisfaction in determining remuneration, government officers of the court of justice, the office of the judiciary

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จากแผนตามยุทธศาสตร์ S (Sustainability) ในแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 -2568 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2564) มีการมุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืน เน้นการมีระบบงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และผลประโยชน์ส่วนรวมอย่างยั่งยืนภายใต้ข้อจำกัดของทรัพยากรและงบประมาณ ซึ่งโดยภาพรวมยุทธศาสตร์ดังกล่าว มุ่งเน้นไปที่ระบบงาน และบุคลากรผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เช่น การจัดสวัสดิการหรือการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อเพิ่มความเชื่อมั่น และความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ด้านอื่น ๆ ที่เหมาะสม และสอดคล้องกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ นอกจากนี้ สภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ ด้านการปฏิรูประบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐ ได้มีการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐในส่วนของระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ภาครัฐให้มีความเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งสร้างความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนของภาครัฐเพื่อเป็นการจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2565)

อย่างไรก็ตาม ในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการจัดสรรตำแหน่ง และการจัดอัตราค่าจ้างนั้น สามารถบริหารจัดการได้ตามแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ของสำนักงานข้าราชการพลเรือน ทว่าในด้านการจัดสวัสดิการ การเสริมสร้างแรงจูงใจ และการบริหารค่าตอบแทน ถือเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่ควรให้ความสำคัญในการศึกษา เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาควบคู่ไปกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะเรื่องของค่าตอบแทน เนื่องจากการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ อันนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ขององค์กร

จากข้างต้นจะเห็นได้ว่า ประเด็นเรื่องกำหนดค่าตอบแทน นับว่าเป็นเรื่องที่ต้องครุทุกภาคส่วนให้ความสำคัญทั้งในแง่มุมมองของการปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล และการเสริมสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้สอดคล้องเป็นไปตามแผนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน จึงนำมาสู่ความสนใจของผู้วิจัยที่ต้องการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากรในองค์กร โดยเลือกศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์กร และเป็นบุคลากรผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดค่าตอบแทน รวมถึงการปฏิบัติงานภายในองค์กรโดยตรง เพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนา และเป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์วางแผนการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมที่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ จะส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง ในการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมนี้ผู้วิจัยทำการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973 : 887) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยจะทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ในแง่มุมของการส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยอาศัยการกำหนดกรอบการศึกษาด้วยแนวคิดทฤษฎี และตัวระเบียบกฎหมาย หรือนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรศาลยุติธรรม และแนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ผู้วิจัยเริ่มศึกษาตั้งแต่เดือนเมษายน 2565 จนถึงเดือนกรกฎาคม 2565 รวมเป็นระยะเวลา 4 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีมาศึกษา 3 แนวคิด ได้แก่ 1. แนวคิดทฤษฎี และระเบียบกฎหมาย หรือนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 3. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎี และระเบียบกฎหมาย หรือนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

Milkovich and Newman (2004) นิยามว่า ค่าตอบแทน หมายถึง ผลตอบแทนทุกรูปแบบ ทั้งด้าน การเงิน การบริการ หรือผลประโยชน์อื่นใดที่พนักงานควรได้รับ และถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง ความสัมพันธ์ในการจ้างงาน เช่นเดียวกับ ฌ็อง-ฌัก อ็องรี (2546) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง การให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน เงิน ชดเชย หรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากร เพื่อตอบแทนการทำงาน ขณะที่สำนักงาน คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2555) นิยามว่า ค่าตอบแทน (Compensation) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยค่าใช้จ่ายอาจจ่ายในรูปของตัวเงิน หรือมีใช้ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นการตอบแทน การปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นการจูงใจหรือเป็นแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

อย่างไรก็ตาม ในการกำหนดค่าตอบแทนนั้น ต้องมาจากปัจจัยในหลากหลายด้าน ซึ่งอ้างอิงตาม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565) สามารถสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนคือ 1. ปัจจัยทั่วไป ประกอบด้วยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของภาครัฐ และนโยบายขององค์กร 2. ปัจจัยด้านบุคลากร ประกอบด้วยผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ความอาวุโสและประสบการณ์ และวุฒิการศึกษา เป็นต้น

ซึ่งในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกศึกษาการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยทำการทบทวนระเบียบกฎหมาย และหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการกำหนด ค่าตอบแทนของบุคลากรในศาลยุติธรรม ตลอดจนการแต่งตั้งและเลื่อนชั้นการทำงาน อันเป็นค่าตอบแทนทั้ง ในรูปตัวเงิน และมีใช้ตัวเงิน ดังนี้ 1. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 2. พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2551 3. กฎ ก.พ. ว่าด้วยการเลื่อนเงินเดือน พ.ศ. 2552 (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน) และ 4. หลักเกณฑ์และวิธีการในการให้ได้รับเงิน ค่าตอบแทนพิเศษของข้าราชการศาลยุติธรรม

2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) กล่าวว่า การแบ่งตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ สถานภาพ อายุ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน เป็นลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญ ที่สามารถช่วยในการกำหนดเป้าหมายทางการศึกษาเรื่องต่าง ๆ เช่นเดียวกับ เสาวลักษณ์ สมานพิทักษ์วงศ์ (2560) ที่กล่าวว่า ถ้าต้องการจะรู้ขนาดของเป้าหมายต้องใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์ในการกำหนดเกณฑ์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อาชีพ ระดับการศึกษา และรายได้ เป็นต้น นอกจากนี้ Kotler (2000, อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ, 2561 : 10-11) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณสมบัติส่วนบุคคลที่พบว่า ในการดำเนินการต่าง ๆ นั้น จะมีปัจจัยที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และขนาดของครอบครัว โดยมองว่าความแตกต่างกันของปัจจัยส่วนบุคคลจะมีผลต่อการตัดสินใจด้านต่าง ๆ ที่แตกต่างกันตามไปด้วย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยด้านต่าง ๆ

3. แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

แนวคิดของ Maslow (Maslow's Hierachy of Needs) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่นิยมนำไปศึกษาแรงจูงใจของบุคลากรมากที่สุด โดย Maslow (1970 : 122-144, อ้างถึงใน มณีรัตน์ สุไลมานดี, 2555 : 18) ได้ทำการศึกษาความต้องการของมนุษย์ และได้กำหนดความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับตามความต้องการของมนุษย์ที่มีอยู่เสมอตั้งแต่แก่จนตาย และเมื่อความต้องการชั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้วก็จะขยับความต้องการไปในระดับที่สูงขึ้นไป โดยมีลำดับชั้นความต้องการดังนี้ ความต้องการทางด้านร่างกาย ความต้องการทางด้านความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคม ความต้องการทางด้านศักดิ์ศรี และความต้องการสัจการแห่งตน ตามลำดับ ซึ่งผู้วิจัยมองว่าสอดคล้องกับปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจในบุคคลตามแนวคิดระเบียบกฎหมายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน

นอกจากนี้ แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two-Factor Theory) (Herzberg, 1959 : 3-139, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 20) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และการเพิ่มผลผลิต โดยมีตัวอย่างประชากรในการวิจัยคือ วิศวกร และนักบัญชีของบริษัทต่าง ๆ จำนวน 200 คน พบว่ามีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึที่ดีและไม่ดีของผู้ถูกสัมภาษณ์ แบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย คือ 1. ปัจจัยไฮยีน (Hygiene Factor) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน 2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator) เป็นปัจจัยภายในหรือความต้องการในตัวบุคคลที่เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่ทัศนคติเชิงบวกในการทำงาน

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศิวิลีย์ สิริโรจน์บริรักษ์ (2556) ศึกษากระบวนการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมพบว่า บุคลากรตำแหน่งประเภทบริการ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมา ได้แก่ บุคลากรตำแหน่งอำนวยการ บุคลากรตำแหน่งวิชาการ และกลุ่มที่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ บุคลากรตำแหน่งทั่วไป และ 3) ทศนคติต่อระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (Multi Classification Scheme) ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมบุคลากรมีทัศนคติต่อระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ ระดับปานกลางทุกข้อ โดยพบว่า ประเด็นในเรื่องการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากหน่วยงานยังคงมีปัญหาด้านการย้ายข้ามสายงาน และปัญหาเกี่ยวกับการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้งผลการวิจัยยังพบว่า บุคลากรต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสให้แก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในระหว่างปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงาน และเป็นการสร้างลักษณะการทำงานที่ทำมาหากายยิ่งขึ้น

ประภาพร พฤษะศรี (2557) ศึกษาปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะหน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน ต่อมาตำแหน่งงานที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตลอดจนพบว่าค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก ($r = 0.66$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้าน คือ ค่าตอบแทนทางการเงิน ค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (งาน) และค่าตอบแทนที่ไม่ใช่ทางการเงิน (ความภาคภูมิใจ)

วิธีการดำเนินการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่ผู้วิจัยจะดำเนินการศึกษาด้วยการวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร กฎหมาย กฎระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ ในแง่มุมมองของการเป็นปัจจัยตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยอาศัยการนำแนวคิด ทฤษฎีมากำหนดข้อคำถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ของความต้องการ ทดสอบสมมติฐานเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน รวมทั้ง 27 ข้อ และกำหนดเกณฑ์ในการให้คะแนน 5 ระดับ ตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert's scale) (Wade M Vagias, 2006 อ้างถึงใน พัชรินทร์ ธนทรัพย์บุรุษิต และศศิธร สำราญจิต, 2559 : 59)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ข้อมูลปฐมภูมิ เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม 400 คน และข้อมูลทุติยภูมิ เป็นข้อมูลจากผู้ศึกษาได้จากการค้นคว้าทบทวนเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี ที่ใช้ในการกำหนดกรอบการวิจัย สมมติฐาน รวมถึงใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และหาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.), T-test สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยระเบียบกฎหมาย และการกำหนดค่าตอบแทน โดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และยอมรับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 1 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล หรือข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 400 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 242 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5, มีอายุอยู่ในช่วง 31-40 ปี จำนวน 188 คน ซึ่งเป็นจำนวนมากที่สุดในร้อยละ 47, มีสถานภาพโสด จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8, มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ซึ่งมีจำนวน 258 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5, โดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ที่สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 7 จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8, มีระยะเวลาที่รับราชการ 5 - 10 ปี จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 46, และ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับตำแหน่งงานประเภทวิชาการ ซึ่งมีจำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 44.5

โดยพบว่า จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล สามารถทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ได้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนที่แตกต่างกัน ซึ่งมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 คือ 0.000 (Beta = - 0.136) ในขณะที่ ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส สถานที่ทำงาน ระยะเวลารับราชการ และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผล

ต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05 คือ 0.198, 0.058, 0.085, 0.098, 0.537, และ 0.102 ตามลำดับ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 2 สามารถทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ในเรื่องปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ได้ว่า ปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย อันได้แก่ ด้านระเบียบกฎหมาย ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทน และด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ล้วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรมทั้ง 3 ด้าน โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ < 0.05 คือ 0.032, 0.000, และ 0.000 ตามลำดับ

นอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 ในเรื่องความพึงพอใจต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ยังพบผลที่สอดคล้องกับปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย คือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพึงพอใจต่อการกำหนดค่าตอบแทนในระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรื่อง ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมและเสมอภาคกับบุคลากรในหน่วยงาน โดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.12$) และสุดท้าย ความพึงพอใจที่มีระดับน้อยที่สุดในการสำรวจคือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันโดยมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.96$)

การอภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยจากการสรุปผลจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประภาพร พุกษะศรี (2557) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะหน่วยงาน ตำแหน่งงาน รายได้ประจำต่อเดือน ที่ต่างกันส่งผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงานแตกต่างกันบริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้ ผลการศึกษาของผู้วิจัยที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเรื่องเพศ อายุ สถานภาพการสมรส สถานที่ทำงาน ระยะเวลารับราชการ และระดับตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทน ยังสอดคล้องกับ ประภาพร พุกษะศรี (2557) ในเรื่องปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่ไม่มีผลต่อปัจจัยค่าตอบแทนทางการเงินของพนักงาน

อย่างไรก็ตาม แม้ว่าผลการศึกษาระดับการศึกษาของผู้วิจัยจะสอดคล้องกับงานของ ประภาพร พุกษะศรี (2557) ในแง่ของการเป็นปัจจัยตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ทว่า ในเรื่องของตำแหน่งงาน สำหรับการศึกษของผู้วิจัยนั้น กลับพบว่าไม่มีส่วนส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทน ทั้งนี้ อนุมานได้ว่า ด้วยพื้นที่ในการศึกษา เรื่องที่ศึกษาและลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน จึงมีการแสดงผลปัจจัย ด้านบุคคลที่แตกต่างกันตามไปด้วยเช่นกัน เช่นเดียวกับหากกล่าวถึงแนวคิดของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553) จะสังเกตได้ว่า แม้ว่าปัจจัยเรื่องเพศ สถานภาพการสมรส และระดับการศึกษา ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ นำมาชั่งน้ำหนักขณะประชากรศาสตร์ในฐานะตัวแปรต้น เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลกับเรื่องต่าง ๆ แต่ผลการศึกษาไม่ได้คงที่เสมอไปในทุกตัวแปร ขึ้นอยู่กับเรื่องที่จะศึกษาด้วย

การอภิปรายผลการศึกษาด้านระเบียบกฎหมาย นโยบายการกำหนดค่าตอบแทน และการ ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาล ยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งจากการสรุปผลจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านระเบียบกฎหมาย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทน และ ด้านระเบียบกฎหมาย ตามลำดับ ล้วนส่งผลต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม

โดยด้านการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุด เรื่อง องค์ประกอบในการประเมินผลการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมการ ปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565)กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนเรื่อง ปัจจัยทั่วไป ที่ประกอบด้วยกฎหมาย หรือ กฎระเบียบของภาครัฐ คือ มาตรการของรัฐบาลที่องค์กรต้องปฏิบัติตามที่กำหนด ซึ่งเป็นการกำกับองค์กร ต่าง ๆ โดยออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน หรือการกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการต่าง ๆ เช่น กฎหมาย พระราชบัญญัติ หลักเกณฑ์ ประกาศ หรือสิ่งอื่นใดที่ระบุข้อกำหนดเกี่ยวกับค่าจ้าง ค่าตอบแทน อันมีผลทั้ง ทางตรงและทางอ้อมต่อการกำหนดค่าตอบแทน และนโยบายขององค์กร ขณะที่รายชื่อย่อยผู้ตอบ แบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการในหน่วยงานที่มี กระบวนการ หลักการ ที่ชัดเจน และเหมาะสมกับการกำหนดค่าตอบแทนซึ่งหมายถึงว่า บุคลากรมีความ ต้องการทราบถึงหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และเหมาะสม เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการ กำหนดค่าตอบแทน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) ที่ระบุว่า เพื่อดึงดูดคนที่มีความรู้ ความสามารถให้เข้ามาสู่หน่วยงาน และคงอยู่ในหน่วยงานตลอดไป ควรมีระบบการบริหารค่าตอบแทนที่ ชัดเจน สมเหตุสมผล มีความยุติธรรมจะสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร

ต่อมา ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทนในรายชื่อย่อย พบว่าการให้หน่วยงานเปลี่ยนแปลง นโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้ทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้เข้ากับสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ สอดคล้อง กับ หลักเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนในหลักความยืดหยุ่น คือ การจ่ายค่าตอบแทน ต้องยืดหยุ่นตาม เหตุการณ์ปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือระดับความรู้

ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555) และข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือเรื่องที่หน่วยงานมีการเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน หมายถึง บุคลากรมีความต้องการให้หน่วยงานเปิดโอกาสรับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959 : 3-139, อ้างถึงใน มณฑล รอยตระกูล, 2546 : 20) ในปัจจัยไฮยีน (Hygiene Factor) หรือเรียกอีกอย่างว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ด้านความต้องการนโยบายและการบริหารจัดการองค์การที่ดี มีการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ มีการประกาศนโยบายอย่างทั่วถึง รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน คือ การติดต่อสื่อสารด้วยวาจา พฤติกรรมที่แสดงถึงความพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

ขณะที่ ในด้านระเบียบกฎหมาย หากพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรื่อง เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างระเบียบข้อกฎหมายเกี่ยวกับค่าตอบแทนของประเทศไทย กับการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม สอดคล้องตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2565) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดค่าตอบแทนเรื่อง ปัจจัยทั่วไป ที่ประกอบด้วยกฎหมาย หรือกฎระเบียบของภาครัฐ คือ มาตรการของรัฐบาลที่องค์กรต้องปฏิบัติตามที่กำหนด ซึ่งเป็นการกำกับองค์กรต่าง ๆ โดยออกกฎหมายเพื่อคุ้มครองแรงงาน และข้อที่มีระดับความคิดเห็นที่น้อยที่สุด คือ เรื่องการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมมีความเป็นธรรมเหมาะสมทันสมัย หมายความว่า บุคลากรมีความต้องการการกำหนดค่าตอบแทนให้ทันสมัยมากขึ้น เป็นไปในทิศทางเดียวกับ ด้านนโยบายการบริหารค่าตอบแทน ที่ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นมากที่สุดในเรื่องการให้หน่วยงานเปลี่ยนแปลงนโยบายการบริหารค่าตอบแทนให้ทันสมัยมากขึ้น เพื่อให้เข้ากับสภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ สอดคล้องกับ หลักเกณฑ์กำหนดค่าตอบแทนในหลักความยืดหยุ่น คือ การจ่ายค่าตอบแทน ต้องยืดหยุ่นตามเหตุการณ์ปัจจุบันให้มากที่สุด เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือระดับความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น (สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์, 2549 อ้างถึงใน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2555)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาโดยภาพรวมในเรื่องความพึงพอใจต่อการกำหนดค่าตอบแทนของข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรมนั้น พบว่า ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งตามที่พิจารณาไปในรายข้อย่อยของแต่ละด้าน โดยเฉพาะปัจจัยในด้านระเบียบกฎหมายทั้ง 3 ด้าน เห็นได้ว่า บุคลากรยังมีความต้องการให้หน่วยงานมีการปรับปรุงเรื่องระเบียบกฎหมาย กฎเกณฑ์ หลักการต่าง ๆ ในการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความทันสมัย มีความเป็นธรรม และเหมาะสมกับ

สภาพสังคมเศรษฐกิจมากยิ่งขึ้น รวมถึงต้องการช่องทางในการเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะต่อระบบการกำหนดค่าตอบแทน

ซึ่งจากแง่มุมดังกล่าว ถือเป็นสิ่งที่สามารถสะท้อนความต้องการของบุคลากรข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม โดยหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ ควรนำไปพิจารณาร่วมกับการวางแผนนโยบาย กลยุทธ์ กระทั่งการบริหารจัดการการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ การธำรงรักษาบุคลากร และส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมายของศาลยุติธรรมต่อไป

เอกสารอ้างอิง

Milkovich, G.M. and Newman, J.M. (2004). Compensation. 8th Edition, Irwin McGraw-Hill, Burr Ridge.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis.3rdEd.New York.Harper and Row Publications.

กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ. (2561). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ การทำเรื่องกรุงเทพ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ และคณะ. (2546). กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ. กรุงเทพฯ: ธรรมกมลการพิมพ์.

ประภาพร พุกษะศรี. (2557). "ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท สยามแม็คโคร จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล." การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พัชรนิษฐ์ ชนทรัพย์บุรุษโชติ และศศิธร สาราญจิต. "การวิเคราะห์กระบวนการเก็บข้อมูลด้านการวิจัยกรณีศึกษาคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล". Mahidol R2R e-Journal 3 (2016) : 56-69.

มณฑล รอยตระกูล. (2546). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของสรรพากรพื้นที่สาขา.วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา สถาบันราชภัฏนครปฐม.

มณีรัตน์ สุไลมานดี. (2555). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมวัดหนองจอก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2541). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2553). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ศิวลีย์ สิริโรจน์บริรักษ์. (2556). ระบบการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนในการบริหารทรัพยากรบุคคล แนวใหม่ (Multi Classification Scheme) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน. สำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2555). คู่มือระบบค่าตอบแทน สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ. นนทบุรี: โรงพิมพ์ สำนักงาน ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2565). ระบบค่าตอบแทน. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 12 เมษายน 2565, จากแหล่งที่มา <https://www.ocsc.go.th/compensation>

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2564). รวมระเบียบคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม ประจำปี 2564. ค้นเมื่อ 10 เมษายน 2565, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/>

เสาวลักษณ์ สมานพิทักษ์วงศ์. (2560). ส่วนประสมทางการตลาดในการตัดสินใจซื้อสินค้าผ่านระบบอินเทอร์เน็ตของผู้บริโภคในเขตจังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ. หาดใหญ่:มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.