

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม
ในศาลกลาง

FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS ON THE PERFORMANCE
OF JUDICIAL SERVICE OFFICIALS THE OFFICE OF THE JUDICIARY

ธนภรณ์ ศรีใส

Tanaporn Srisai

E-mail: tanapornsrisai@gmail.com

หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประเทศไทย

Master of Business Administration Program, Faculty of Business Administration,
Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง 2) ระดับความสำคัญปัจจัยจำวนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจำวนกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง จำนวน 300 คน โดยวิธีสุ่มไม่คำนึงถึงความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) แบบลูก โข่ (Snowball sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบใช้สถิติ Independent Samples Test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง อยู่ในระดับสูงที่สุด (Mean = 93.45, S.D.= 4.23) เพศ สถานภาพ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน และอายุงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05) 2) ระดับความสำคัญปัจจัยจำวนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก (Mean = 8.23, S.D. = 0.80) 3) ปัจจัยจำวนมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในศาลกลาง อยู่ในระดับต่ำที่สุด ($r = 0.20$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับแอลฟาเท่ากับ .01 ข้อเสนอแนะสำนักงานศาลยุติธรรม ควรให้ความสำคัญ

ด้านการพัฒนา ฝึกอบรม และการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และมีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท

คำสำคัญ: ปัจจัย ประสิทธิภาพ ผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this study were 1) the efficiency level in the work performance of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary 2) the importance level of supporting factors affecting the efficiency in the work performance of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary 3) the correlation between supporting factors and the efficiency level in the work of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary. The sample group is the Officers of Office of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary, a total 300 person. It was a random method using (non-probability sampling) snowball sampling. The research tools are questionnaire. The statistics tools used for data analysis were percentage, mean, frequency, standard deviation, Independent Samples Test, One-way ANOVA and Pearson's correlation coefficient. The research results were as follows: 1) the efficiency level in the work performance of officers of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary were at the highest level. (Mean = 93.45, S.D.= 4.23). Sex, and status, no different work performance. Age, education level, average income, position and working experience have different work performance, statistically significant .05 2) the importance level of supporting factors affecting the efficiency in the work performance, overall, are at the highest level (Mean = 8.23, S.D. = 0.80). 3) The supporting factors, which have positively correlated to the work performance of officers of Judicial Service Officials the Office of the Judiciary, were at the lowest level. ($r = 0.20$), statistically significant at the alpha level equal to .01. It should be emphasis on the development, training, and education in order to increase efficiency in the work performance of officers especially officer group under 25 years old and income not more than 25,000 baht.

keywords: Factors, Efficiency, Work Performance

บทนำ

ศาลยุติธรรม (ศาลยุติธรรม, 2564, เว็บไซต์) เป็นองค์กรรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม เมื่อกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2543 ศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้น เป็นต้นมา ซึ่งมีวัตถุประสงค์ส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองในระบอบประชาธิปไตย โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุขและยังมีการ

ปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงมากขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญและ มาตรา 275 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยบัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ.2543 มาตรา 5 ได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมจัดตั้งสำนักงานศาลยุติธรรมให้เป็นส่วนราชการที่มีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และวิชาการ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ผู้วิจัยเห็นว่า ข้าราชการเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของศาลยุติธรรม จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมว่ามีปัจจัยเชิงจิตด้านใดบ้างที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยเชิงจิตส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนา ตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น อำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม ส่งเสริมงานตุลาการในการพิจารณาคดีมีอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพัฒนาและสร้างระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย และเป็นสากล สอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับใด มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน และอายุงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญปัจจัยด้านจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านจิตกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 เพศแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อายุแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 สถานภาพแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ระดับการศึกษาแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 รายได้เฉลี่ยแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ตำแหน่งงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 อายุงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยคำจูนด้านเกียรติยศในสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยคำจูนด้านความก้าวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์กับบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 11 ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ อาคารศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 810 คน มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน อายุงาน ปัจจัยคำจูน ประกอบด้วย ด้านเกียรติยศในสังคม ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ได้แก่ คะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการและนักปฏิบัติหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้ สุกัญญา ปรีเปรม (2554, หน้า 5) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ความสามารถรวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับ

มอบหมายที่องค์กรกำหนดไว้ได้มาตรฐาน ทันเวลา ประหยัด ยุติธรรม และใช้ทรัพยากรที่องค์กรมีอยู่อย่างคุ้มค่า และมีการกระทำที่เหมาะสมถูกต้องกับองค์กร และได้คล้ายคลึงกับ ก้อง สังขะมัลลิก (2556, หน้า 3), ปรีทศน์ รัตนรักษ์ (2557, หน้า 5) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนเพื่อให้บรรลุต่อเป้าหมาย เช่น ทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ ความชำนาญ การรวบรวมพยานหลักฐานครบถ้วนการปฏิบัติงานในขั้นตอนต่างๆ เสร็จสิ้นอย่างรวดเร็ว การประสานงาน มีการนำเครื่องมือที่ทันสมัยมาใช้ในงานสอบสวน มีความรู้ความสามารถในด้านกฎหมายและระเบียบการปฏิบัติงาน, ธนกร ศิริเรือง (2560, หน้า 5) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงอย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา รวมทั้งมีการนำเทคนิคต่างๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อลดขั้นตอน และเกิดความสะดวกมากยิ่งขึ้น, อัครเดช ไม้จันทร์ (2560, หน้า 7) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดี การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนดและมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย, ชชพรรณ บุรี (2561, หน้า 6) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการดำเนินกิจกรรมการให้บริการ รวมถึงความพึงพอใจที่เกิดแก่ผู้รับบริการ โดยใช้ทรัพยากรทางการบริหารอย่างคุ้มค่าและปริมาณการใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด, ประพนธ์ จารุพรรณ พิมล (2562, หน้า 6) ได้ให้ความหมายประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของพนักงานบริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านต่างๆ ให้สำเร็จลุล่วงตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้ โดยทรัพยากรที่มีอย่างจำกัด อันได้แก่ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์มากที่สุดตลอดจนคุณภาพงานที่เพิ่มขึ้น โดยจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นการวัดจากความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยคำจูงในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอชเบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอชเบอร์ก (Herzberg, 1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงาน

เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง และการบำรุงรักษา (Hygiene) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับ
ผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะ
เป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและ
กันอย่างดีเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนใน
หน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุกัญญา ปรีเปรม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก
ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
ตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีปัจจัยที่อยู่ในระดับมาก
จำนวน 5 ด้าน และมีปัจจัยที่อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน 2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก โดยภาพรวมอยู่ในระดับ
มาก โดยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรรายด้านที่อยู่ในระดับมากมีจำนวน 3 ด้าน และที่อยู่ใน
ระดับปานกลาง มีจำนวน 1 ด้าน 3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก มีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการ
ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้า
ในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปาน
กลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่
มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิต
ในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่
เป็นเพศชาย มีอายุ 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับ
ปฏิบัติการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 15,000 บาท และอายุงานน้อยกว่า 5 ปี 2) ผลการวิเคราะห์
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักร
สายการผลิตในจังหวัดสงขลา ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่า อยู่
ในระดับมากที่สุด 1 ด้านได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 4 ด้านได้แก่ ความรู้และ
ความเข้าใจในงานที่ทำ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และความสัมพันธ์
กับบุคคลที่ทำงาน 3) ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับการปฏิบัติ

มาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมา คุณภาพงาน และปริมาณการผลิต 4) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน ไม่แตกต่างกัน 5) ผลการหาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ค่าประสิทธิภาพของการทำนาย R^2 เท่ากับ .054 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 5 ด้านมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 5.4 ที่ระดับนัยสำคัญ <0.001 อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการทำนายมีค่าน้อย โดยพบปัจจัยที่มีอิทธิพลคือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีนัยสำคัญที่ 0.048 ดังนั้นเจ้าของสถานประกอบการให้ความสำคัญในการปรับปรุงปัจจัยในการทำงานเพื่อทำให้เกิด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ชนกร ศิริเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ ส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือด้านการรักษาวินัย ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.42) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.41) และด้านที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือด้านการวางแผน ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.45) ซึ่ง เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ 2) ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่ ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงานและอัตราเงินเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นอายุ และประสบการณ์ต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ 3) ปัจจุบันที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า 0.646 โดยมีปัจจัย ทั้งหมด 3 ปัจจัย คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน สามารถร่วมกันอธิบายความแปรผันของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 41.80 ($R^2 = 0.418$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพสูงที่สุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผล การศึกษา พบว่า 1) ข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร มีความเห็นด้วยมากที่สุดด้าน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานมากที่สุด 3) ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยด้านค่าจ้าง และผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด และ 4) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการองค์การเพื่อประสิทธิภาพตามแนวคิดกระบวนการทางรัฐประศาสนศาสตร์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงปริมาณ โดยมีแหล่งข้อมูลเป็นปฐมภูมิเป็นข้อมูลที่ได้มาจากการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการในสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง จำนวน 300 ตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) วิธีแบบลูกโซ่ (Snowball sampling) ซึ่งได้ทำการสร้างเครื่องมือวิจัยโดย 1) ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง 2) นิยามคำศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเพื่อทำความเข้าใจความหมายของตัวแปรสามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน 3) สร้างแบบสอบถามซึ่งโครงสร้างแบบสอบถามประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยค้ำจุน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ด้านคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อเป็นการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาและนำข้อเสนอแนะ ตรวจสอบกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน คำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการ (Cronbach's Alpha) เท่ากับ .937 5) วิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป คือ ร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent Sample: t – test, One-way ANOVA, Post Hoc Test Multiple Comparison LSD และ Pearson's r Coefficient Correlations

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงที่สุด พบว่าข้าราชการเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ 36 – 45 ปี สถานภาพหย่าร้าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย มากกว่า 45,000 บาท ขึ้นไป ตำแหน่งงานระดับชำนาญการพิเศษ มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากกว่ากลุ่มอื่น

ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง โดยภาพรวม อยู่ในระดับสูงมาก

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ

เพียร์สัน โดยภาพรวม พบว่า ค่า r ที่คำนวณได้มีค่าเท่ากับ 0.20 มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกที่ระดับต่ำที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ แอลฟาเท่ากับ .01

อภิปรายผล

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ แยกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ สถานภาพ ไม่แตกต่างกัน

ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ย ตำแหน่งงาน อายุงาน แยกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันโดยข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง สอดคล้องธนกร ศิริเรือง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อัครเดช ไม้จันทร์ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่แตกต่างกัน ปิยวรรณ บรรพชาติ (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ด้านค่าจ้างและผลตอบแทนส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด

ปัจจัยด้านด้านเกียรติยศในสังคม ด้านความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยภาพรวมมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงมาก สอดคล้องกับแนวความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) ประกอบด้วย การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้

สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง และการบำรุงรักษา (Hygiene) ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์ในระดับต่ำที่สุด สอดคล้องสอดคล้องกับผลการวิจัยของสุกัญญา ปรีเปรม (2554) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก ผลการวิจัยพบว่าผลการศึกษความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก มีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ส่วนปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ส่วนอีก 2 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ก้อง สังขะมัลลิก (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ ผลการวิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศูนย์บริหารข้าวสาร กรมพลาธิการทหารเรือ มีปัจจัยด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และด้านความสำเร็จในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประพนธ์ จารุทรศน์พิมล (2562) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในสำนักงานวิศวกรรมการผลิตภัณฑ์วงจรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทิเกรตเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยในด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จของงาน โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางในทิศทางเดียวกัน และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและสวัสดิการ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุดในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่ากลุ่มที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นคือกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีและกลุ่มที่มีรายได้ไม่เกิน 25,000 บาท ทางหน่วยงานจึงให้ความสำคัญด้านการพัฒนา ฝึกอบรม และการศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกลุ่มนี้ให้มากขึ้น

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเกียรติในสังคมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ในส่วนกลาง จากผลการวิจัยพบว่ามีค่า r ที่ต่ำกว่าด้านอื่นๆ ดังนั้น ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม จึงควรปฏิบัติหน้าที่เพื่อประชาชนด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบ ในหน้าที่ราชการ เพื่อให้เป็นที่ขอมนับถือจากสังคม

เอกสารอ้างอิง

ศาลยุติธรรม (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก: <https://www.coj.go.th/> 1 ธันวาคม 2564

ศาลยุติธรรม. (2564). ประวัติศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2564 จาก <https://coj.go.th/th/content/page/index/id/3>

สำนักงานการต่างประเทศ <https://oia.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/8147/iid/121090>

สุกัญญา ปรีเปรม. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอบ้านนา จังหวัดนครนายก. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ก้อง สังขะมัลลิก. (2556). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศูนย์บริหารข่าวสาร กรมพลธิการทหารเรือ. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ปรีทศน์ รัตนรักษ์. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ชนกร ศิริเรือง. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชชพรรณ บุรี. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ประพนธ์ จารุธรรมศรีพิมล. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานวิศวกรรมการผลิตภัณฑ์จรรวมขนาดใหญ่ บริษัท โรม อินทีเกรเต็ด ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ปิยวรรณ บรรพชาติ. (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

EfecanYildiz. (2020). **Impact of Motivation on Employee Performance at a Bank in Estonia.**
(Department of Business Administration, Tallinn University of Technology)

DestawDargie Tefera. (2019).**Factors Affecting Employees Performance: The Case of Addis Ababa Education Sector of Nifas Silk Lafto Sub-City Private Secondary School.** (Master In Business Administration, ST. Mary's University of Graduate Studies)

Herzberg, F. and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Maslow, A.H. (1970). Motivation and personality (2nd ed.).New York :Harper & Row.

Yamane, T. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. New York : Harper and Row Publication.