

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF CENTRAL PERSONNEL
AT THE OFFICE OF THE JUDICIARY

กนกวรรณ แวงชัยภูมิ
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanokwan Wangchaiyaphum

Email : 6314154009@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม 2) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 305 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้และความเข้าใจ ในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; บุคลากร; สำนักงานศาลยุติธรรม

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the work efficiency of central personnel at the Office of the Judiciary, 2) to study the work efficiency of central personnel at the Office of the Judiciary classified by personal factors, 3) to study work factors affecting work efficiency of central personnel at the Office of the Judiciary.

The sample group used in this research are central personnel at the Office of the Judiciary was 305 people by using questionnaires as a tool for data collection and use statistics to analyze data such as frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant differences testing a pair of variables by LSD was used to test hypotheses for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that central personnel at the Office of the Judiciary with different age, education, working period and monthly income causing the overall work efficiency to be different. As for personnel with different gender and job position causing the overall work efficiency is not different. Besides, operational factors is 5 factors on knowledge and understanding of the work, working environment, personal relationships in the workplace, stability and progress in work and morale at work Affect the work efficiency of the central personnel at the Office of the Judiciary.

Keywords: work efficiency; personnel; Office of the Judiciary.

บทนำ

องค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งเลือกสรรคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อเลือกให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะเพิ่มมากขึ้นและมีประสบการณ์ที่สามารถปรับให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรถือเป็นปัจจัยอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างมากโดยเฉพาะคุณภาพของบุคลากรนับเป็นปัจจัยสำคัญที่เจ้านายองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติที่มีคุณภาพ ตัวบุคลากรนั้นเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนระบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและทิศทางที่องค์กรกำหนด นอกจากนั้นบุคลากรยังเป็นปัจจัยในการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและเป็นที่ยอมรับในสังคมอีกด้วย หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันกันอย่างรุนแรงดังเช่นองค์กรธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความเชี่ยวชาญและมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้นถือ

เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อหน่วยงานราชการเพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปถึงจุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคลมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมตุลาการ และงานวิชาการ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคารสถานที่ อันเป็นภารกิจหลักให้หน่วยงานสามารถดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ปัจจุบันหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมมีจำนวนทั้งหมด 308 หน่วยงาน ประกอบด้วย สำนักอำนวยการประจำศาลและสำนักประจำศาลจำนวน 274 หน่วยงาน สำนักศาลยุติธรรมประจำศาล 9 หน่วยงาน และหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 25 หน่วยงาน (สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565) ในการดำเนินงานและกระบวนการต่าง ๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรม จะต้องขับเคลื่อนโดยบุคลากรเป็นสำคัญ

ดังนั้น บุคลากรถือว่าเป็นทรัพย์สินที่สำคัญที่สุดของสำนักงานศาลยุติธรรม การปฏิบัติงานจะสามารถบรรลุความสำเร็จได้ต้องอาศัยทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญขององค์กรจึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทางสนับสนุนให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำหรับประสิทธิภาพปฏิบัติงาน คือ ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคล ของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กรอันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด (สิริวดี ชูเชิด, 2556) ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรย่อมขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เกิดจากปัจจัยส่งเสริมและสนับสนุนให้คนในองค์กรมีความกระตือรือร้นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น ตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568 ในยุทธศาสตร์ (TRUST) เพื่อเพิ่มศักยภาพองค์กรสู่ความเป็นเลิศ มีเป้าประสงค์ในการเพิ่มขีดสมรรถนะสูงสุดของระบบงานตุลาการ ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรม ระบบงานส่งเสริมงานตุลาการ และระบบงานวิชาการในการสนับสนุนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจัดสรรกำลังคน และการวางแผนกำลังคนของศาลยุติธรรม เพื่อให้สามารถอำนวยความสะดวกยุติธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถูกต้อง รวดเร็ว การจัดสวัสดิการและยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้พิพากษาและบุคลากรในศาลยุติธรรมทุกระดับ เพื่อให้มีความเข้มแข็ง มั่นคง มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพ การจัดทำแผนสร้างสมดุลภาพระหว่างชีวิตในการทำงาน และการทบทวนเงินเดือนค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการของบุคลากรศาลยุติธรรมให้สอดคล้องกับบริบทในอนาคต เป็นต้น (สำนักแผนงานและงบประมาณ, สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565) ซึ่งแนวทางเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งที่ช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อรองรับการพัฒนา ระบบงานธุรการของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพิ่มขีดสมรรถนะให้สูงต่อไปในอนาคต

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม” เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในด้านต่างๆ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และสามารถนำมาประยุกต์ ใช้ในการปรับปรุง การดำเนินการ และพัฒนาการบริหารงานหน่วยงานในส่วนกลาง สังกัดสำนักงาน ศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สมมติฐานในการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน น่าจะทำให้ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน น่าจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 1,268 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย 305 คน
2. ด้านเนื้อหา คือ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงาน ที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญ และกำลังใจในการทำงาน

2. ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงาน ศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พัฒนาให้การปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้นต่อไป
3. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถนำไปใช้เป็นข้อเสนอแนะ แนวทางปรับปรุง และพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

รุ่งนภา แก้วถิ่นเขต (2563, หน้า 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทุ่มเทค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการนำไปสู่การปฏิบัติงานของตนให้มีรักษาคุณภาพ มีมาตรฐาน มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ถูกต้อง รวดเร็ว เป็นที่พึงพอใจกับตนเอง และองค์กร

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วยลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความพึงพอใจต่อผู้รับบริการ สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

Petersen & Plowman (อ้างถึงในสินีย์ จินตกะเวศ, 2563, หน้า 14) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีการสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานจะต้องมีคุณภาพสูง โดยผู้ผลิตและผู้ใช้ต้องได้ประโยชน์ที่คุ้มค่าและมีความพึงพอใจในงาน ผลการทำงานจะต้องมีความถูกต้อง รวดเร็ว และได้มาตรฐาน
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้ต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมตามแผนที่กำหนดหรือเป้าหมายที่หน่วยงานวางไว้ มีการกำหนดระยะเวลาหรือบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่หน่วยงานคาดหวังไว้
3. เวลา (Time) หมายถึง เวลาที่ต้องใช้ในการดำเนินงานจะต้องมีการกำหนดอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคในการปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ผลงานเสร็จตามกำหนด ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนด และบุคลากรทำงานถูกต้อง รวดเร็ว
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับงาน โดยจะต้องลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด และประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน คือการใช้ทรัพยากรบุคคล เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัด และคุ้มค่าที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยในการปฏิบัติงาน

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2556, อ้างถึงในนลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายเกิดผลสำเร็จทำให้ผลงานที่ได้เป็นที่พอใจ ทั้งด้านการผลิต การบริการ และสร้างความพึงพอใจทั้งผู้รับบริการ และแก่บุคลากรขององค์กร โดยมีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรม เทคโนโลยี และคู่แข่ง
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ ความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล เช่น อุดมการณ์ บุคลิกภาพ ค่านิยม และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง
4. กระบวนการขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดขององค์กร ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การจัดโครงสร้าง การวางแผน การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และการควบคุมคุณภาพการทำงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หมายถึง สิ่งที่พนักงานแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานที่ตนได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภาพ หรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในบริษัทประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิ ความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่วนที่รับผิดชอบ มีคุณภาพเพียงพอต่อการทำงาน การจัดให้มีสิ่งป้องกันอันตรายจากการปฏิบัติงาน และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้นอย่างเพียงพอ
3. ความสัมพันธ์กับบุคลากรในที่ทำงาน คือ การสร้างทัศนคติที่ดีต่อกัน การเห็นความสำคัญของความเป็นมนุษย์ การแสดงความห่วงใยซึ่งกันและกัน การพูดจาหรือการแสดงพฤติกรรมต่อผู้อื่น รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของบริษัท ความเท่าเทียมกันของพนักงานทุกคน
4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน การได้รับการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ พัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตน การได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมตามความสามารถในการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
5. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน คือ ความเป็นนามธรรมที่ไม่มีรูปร่าง ไม่สามารถมองเห็นได้ แต่เป็นพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานซึ่งแสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีขวัญกำลังใจดี จะช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ผู้บริหาร

จำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องขวัญกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และหาแนวทางในการเสริมสร้างและบำรุงขวัญกำลังใจของพนักงานในองค์กร ให้อยู่ในสภาพที่เป็นขวัญกำลังใจดี เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวนมल्ली สิทธิภูมิ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC โดยวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ และเพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะของทีมที่มีอิทธิพลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ พบว่าทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 2) ปัจจัยคุณลักษณะของทีม พบว่าทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก 3) การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับประสิทธิภาพมาก 4) การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านสถานภาพ และระดับตำแหน่งงานจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 5) ปัจจัยในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ พบว่า โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 6) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณลักษณะของทีมกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ พบว่า องค์ประกอบของทีม เป้าหมายของทีม และแบบแผนหรือพฤติกรรมทางสังคมของทีม มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) ใช้เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ 2566 ซึ่งประกอบด้วยบุคลากร 4 ประเภท คือ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้าง จาก 19 สำนัก 2 สถาบัน 2 กอง และ 2 ศูนย์ ในส่วนกลาง รวมจำนวน 25 หน่วยงาน รวมทั้งสิ้น 1,268 คน

กลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากการใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 5% และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญหรือแบบสะดวก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ กำหนดให้ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด, 4 = เห็นด้วยมาก, 3 = เห็นด้วยปานกลาง, 2 = เห็นด้วยน้อย, 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะ เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีจำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลอง เพื่อความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา และได้นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการศึกษา ก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง หลังจากนั้นได้นำแบบสอบถามไปทดลองหาความเชื่อมั่นโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของ Cronbach's Alpha ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.961

ช่วงระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กำหนดให้ 4.21 – 5.00 = เห็นด้วยระดับมากที่สุด, 3.41 – 4.20 = เห็นด้วยระดับมาก, 2.61 – 3.40 = เห็นด้วยระดับปานกลาง, 1.81 – 2.60 = เห็นด้วยระดับน้อย, 1.00 – 1.80 = เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน คือ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา และด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศ และตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ทั้ง 5 ด้าน ซึ่งประกอบด้วยความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

อภิปรายผล

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอภิปรายได้ดังนี้

1.1 ด้านคุณภาพของงาน พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีมาตรฐาน และทันเวลา ตรงตามวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560)

ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านปริมาณงาน พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรมีการวางแผนในการบริหารจัดการปริมาณงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านเวลา พบว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมการปฏิบัติงานมีการจัดการเวลา แบ่งเวลาอย่างชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ทันเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

2.1 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้รับยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในงานตามตำแหน่งงานไม่ว่าจะเพศใด ซึ่งสอดคล้องกับ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายพานการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2.2 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชูเฉลิม (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา พบว่า บุคลากรในศาลอาญาที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.3 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรให้ความสำคัญกับการศึกษา เพราะเห็นว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าในสายงาน และการศึกษายังเป็นการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติมา ชูเฉลิม (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.4 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรมีความรับผิดชอบในงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งงานใด ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติมา ชูเฉลิม (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา พบว่า บุคลากรในศาลอาญาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

2.5 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานก็ย่อมมีประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติมากกว่าบุคลากรที่มีอายุงานน้อย ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และผลของการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับจากผู้ร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฐิติมา ชูเฉลิม (2564) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา พบว่า บุคลากรในศาลอาญาที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

2.6 บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนสูงจะสอดคล้องกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความรับผิดชอบที่มากกว่า จึงมีความเข้าใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ทำให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จึงได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนที่สูงขึ้น เมื่อมีรายได้สูงขึ้นจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ ปวีณา แสงสุข (2562) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้ พบว่า บุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

3. ศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถสรุปได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ อยู่ในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรมีการฝึกอบรมบุคลากรก่อนการปฏิบัติงานจริง พร้อมทั้งมีสื่อการเรียนรู้แบบออฟไลน์และออนไลน์ให้บุคลากรสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ได้สะดวก ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.2 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของบรรยากาศในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีแสงสว่าง อุณหภูมิ ที่เอื้ออำนวยและมีความเหมาะสม เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.3 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี เป็นผลมาจากการมีสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วม ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.4 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องขององค์กรให้โอกาสศึกษาต่อมีการฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะให้แก่บุคลากร ความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นจะได้รับการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง และส่งเสริมให้มีความพร้อมที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3.5 ปัจจัยในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่บุคลากรมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก ในเรื่องของเงินเดือนที่บุคลากรได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ รวมถึงหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับ ซึ่งสอดคล้องกับ นวมลลี สิทธิภูมิ (2565) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ปัจจัยขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัยเพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางสำหรับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า บุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้น องค์กรควรคำนึงถึงปัจจัยด้านอายุ ของบุคลากรแต่ละช่วงวัยที่อาจมีความต้องการในแต่ละด้านแตกต่างกันออกไป องค์กรจึงต้องตอบสนองความต้องการของบุคลากรทุกช่วงวัย เพื่อสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสร้างความสมดุลระหว่างบุคลากรต่างวัยให้ปฏิบัติงานร่วมกัน ได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ปัจจัยด้านระดับการศึกษา องค์กรควรเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ให้แก่บุคลากร โดยการสนับสนุนด้านทุนการศึกษา การฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพและศึกษาดูงาน สัมมนา การหมุนเวียนงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน และนำความรู้ที่ได้นั้น มาพัฒนาตนเองและองค์กร ปัจจัยด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้โอกาสบุคลากรทุกระดับ ได้รับการฝึกอบรม ดูงาน หรือการหมุนเวียนงาน เป็นการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความรู้ ทักษะให้สูงขึ้น และปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน องค์กรจึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน เนื่องจากบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมที่มีรายได้ต่อเดือนสูง ตระหนักและให้ความสำคัญ กับความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมถึงการได้รับการยอมรับนับถือ จึงเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการพัฒนาขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงควรสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน เช่น พิจารณาเพิ่มค่าครองชีพ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้กับบุคลากร ที่มีรายได้ต่อเดือนน้อย เพื่อเป็นการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการให้ความสำคัญกับความรู้และความเข้าใจ ในงานที่ทำ โดยการฝึกอบรมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานที่ไม่ตรงสายงานให้มีความรู้และความเข้าใจ

ในงานที่ทำ และควรให้บุคลากรศึกษาหาวิธีการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ เมื่อบุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาได้แล้ว บุคลากรจะมีความมั่นใจและเป็นการเพิ่มพูนความรู้แก่บุคลากรในการปฏิบัติงานที่ยากขึ้นอีกระดับ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้บุคลากรได้รับแสงสว่าง อุณหภูมิที่เหมาะสม เพื่อความสะดวกสบายในการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว มีวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการใช้งานให้มีคุณภาพและเพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงานและจำนวนบุคลากรในหน่วยงาน และมีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย และเครื่องมือในการปฐมพยาบาลเบื้องต้น รวมถึงได้รับความรู้สีกปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับบุคลากรทุกตำแหน่งงาน สร้างสรรค์กิจกรรมที่ทำร่วมกันทั้งผู้บริหาร หัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดงานปีใหม่งานกีฬาของหน่วยงาน เป็นการกระชับความสัมพันธ์ของบุคลากร และเปิดโอกาสให้มีการสื่อสาร การแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นมากขึ้น สร้างความรักใคร่สามัคคีในองค์กร ให้ความสำคัญความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยงานที่มอบหมายให้แก่บุคลากรมีส่วนส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้อง สามารถพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ และควรมีการกำหนดนโยบายหมุนเวียนงาน เพื่อให้บุคลากรมีทักษะ ความรู้ที่กว้างมากขึ้น องค์กรก็จะมีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ได้มากขึ้น เพื่อพร้อมที่จะเติบโตในระดับที่สูงขึ้น และให้ความสำคัญกับขวัญและกำลังใจในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรสังกัดส่วนกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติราชการ ในกรุงเทพมหานครซึ่งมีค่าครองชีพสูง ฉะนั้นเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับจึงจำเป็นต้องมีความเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน นอกจากนี้องค์กรอาจพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าครองชีพ เงินรางวัลประจำปี ที่พักอาศัย ดอกเบี้ยเงินกู้ยืมพิเศษ และอื่น ๆ สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดส่วนกลางเป็นกรณีพิเศษ เพื่อเป็นส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรในส่วนภูมิภาค เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
2. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษาครั้งถัดไปจึงควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร เช่น ด้านลักษณะของการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น ซึ่งหากพบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแล้วสามารถนำผลที่ได้ไปกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้คำตอบในเชิงลึกซึ่งจะเป็นข้อมูลให้องค์กรนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- ฐิติมา ชูเฉลิม. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวมลลี้ สิทธิภูมิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อธนาคาร ABC*. งานนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปวีณา แสงสุข. (2562). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- รุ่งนภา แก้วถิ่นเกตุ. (2563). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลในภาค 6. การศึกษาค้นคว้าอิสระ* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สินีย์ จินตกะเวศ. (2563). *สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ.
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม สำนักงานศาลยุติธรรม. *แผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568*. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/7341/iid/325876>
- สำนักแผนงานและงบประมาณ สำนักงานศาลยุติธรรม. *แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568*. สืบค้นเมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/12363/iid/264689>
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.