

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

Factors Affecting Efficiency in the Performance of Criminal Court

Personnel Bangkok

อุทุมพร พรหมนาม

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Utumporn Promnam

E-mail : 6314154113@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Accounting

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 226 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี เป็นข้าราชการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.14$) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความตรงต่อเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจและค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัย ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ; บุคลากรศาลอาญา

Abstract

The purpose of this study was 1) To study personal factors such as gender, age, status, level of education. Length of work, job position and average monthly income affecting the performance of criminal court personnel Bangkok 2) To study the factors of motivation and support, including success in work. aspect of acceptance security, advancement in work Salary and Remuneration and relations with people in the workplace that correlated with performance efficiency of criminal court personnel Bangkok The sample group was civil servants, government employees, employees of Bangkok Criminal Court There were 226 people in total, using a questionnaire as a tool for data collection. Statistics used in the analysis were frequency distribution, percentage, mean, and standard deviation and collected data from questionnaires with T-Test, F-Test (One way ANOVA), and Multiple Regression Analysis.

The results showed that civil servants Employee of the Criminal Court Bangkok Most of the respondents were female. aged between 36-45 years old, single, having a bachelor's degree Have a working period of less than or equal to 5 years as a civil servant and have an average monthly income 15,001-25,000 baht Motivation and support factors Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 4.01$) When considering each side, it was found that the side with the highest average was the security and advancement in work ($\bar{X} = 4.14$) operational efficiency of personnel Overall, it was at a high level ($\bar{X} = 4.35$) When considering each item, it was found that the item with the highest average was that you were on time. at a high level ($\bar{X} = 4.49$)

The results of the hypothesis testing found that 1) Personal factors include gender, age, status, education level. Duration of work, job positions and average monthly income are different. Affecting the performance of criminal court personnel. Bangkok was different with statistical significance at the 0.05 level. 2) Motivation and sustaining factors include success in work. aspect of acceptance security, advancement in work Salary and Remuneration and relations with people in the workplace There was a correlation with the performance efficiency of the criminal court personnel. Bangkok Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords : factor ; operational efficiency ; Criminal Court Personnel

บทนำ

ศาลอาญาเป็นหน่วยราชการเป็นองค์กรอิสระ โดยเป็นหนึ่งในองค์กรของศาลยุติธรรมชั้นต้นแห่ง ประเทศไทย รับผิดชอบการใช้กฎหมายอาญาในบางเขตของกรุงเทพมหานคร ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 6 สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ รวมถึงการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา พ.ศ. 2565–2566 แก่ผู้พิพากษาและข้าราชการศาลยุติธรรมทั่วประเทศ “รักศาล ร่วมใจ รับผิดชอบต่อประชาชน”

ดังนั้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร” เป็นหน่วยงานในสังกัดที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ บุคลากรในองค์กรเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กร จึงต้องการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูงใจ ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพมหานคร ว่ามีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากน้อยเพียงใด และสามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรและนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการบริหารงานบุคคลขององค์กรในอนาคตได้ตรงจุด และเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตงานวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้ทำการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ดังนี้ต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 226 คน ปฏิบัติงานอยู่ที่ศาลอาญา ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 145 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 150 ตัวอย่าง

2. การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร โดยทางผู้วิจัยจะทำการศึกษาถึงตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ต่างกัน
2. ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลอาญา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบริหารงานบุคคลขององค์กรในอนาคตได้ตรงจุด และเพื่อส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ให้มีความสอดคล้องกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สูงขึ้น และสอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกา องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรในด้านคุณภาพของผลการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาองค์กรได้
3. เพื่อเป็นข้อมูลให้ศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ใช้เป็นข้อเสนอแนะในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสร้างกลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
4. เพื่อเป็นแนวทางสำหรับผู้สนใจศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สามารถนำผลวิจัยที่ได้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร โดยพิจารณาผลการศึกษานี้ไปประยุกต์ใช้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ ในการสร้างความผูกพันในองค์กรให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กรในแต่ละช่วงวัย และเป็นแนวทางในการส่งเสริมการทำงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร

แนวคิดทฤษฎี

1. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

สันทัด เสริมศรี (2539) ได้ให้ความหมายประชากรศาสตร์ หมายถึง การหาความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับมนุษย์ในด้านพฤติกรรมทางประชากรและการเปลี่ยนแปลงในปรากฏการณ์ทางประชากร คำว่า demography มีรากศัพท์มาจากภาษากรีกสองคำ คือ demo ซึ่งหมายถึง หมู่คน ประชาชน หรือราษฎร ตรงกับคำว่า “people” ในภาษาอังกฤษ ส่วนคำว่า graphy ตรงกับคำในภาษาอังกฤษ คือ “Writing Up” หรือ “Description” ซึ่งหมายถึง การเขียน การบรรยาย หรือการพรรณนารูปร่าง ลักษณะ และเทียบได้กับคำว่า “ศาสตร์” ในภาษาไทย ดังนั้น เมื่อรวมทั้งสองเข้าด้วยกัน Demography (ประชากรศาสตร์) จึงหมายถึง วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร อย่างไรก็ตาม ในระยะเริ่มแรกนักวิชาการส่วนใหญ่ยังไม่ค่อยนิยมใช้คำนี้ จะเห็นได้จากนักวิชาการที่ใช้ ภาษาอังกฤษเป็นสื่อจะใช้คำว่า “Population Studies” ซึ่งใช้เรียกชื่อเป็นภาษาไทยได้หลากหลาย เช่น “ประชากรวิทยา” “การศึกษาประชากร” หรือ “สารศึกษาประชากร” เป็นต้น ปัจจุบันนักวิชาการ ทั่วโลกยอมรับว่า “Demography” หรือ “ประชากรศาสตร์” เป็นสาขาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร

ตามขอบเขตและเนื้อหาที่เป็นการศึกษาถึงขนาดการกระจายตัว และองค์ประกอบของประชากร การเปลี่ยนแปลงทางประชากร และองค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางประชากร ซึ่งได้แก่ การเกิดการตาย การย้ายถิ่น และการเปลี่ยนแปลงฐานะทางสังคม

2. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง

ทฤษฎีเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg) (1959) ได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivator factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง ประกอบด้วย ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จที่จะได้รับ และการมีส่วนร่วมกับการทำงานที่ทำ โดย Herzberg ระบุว่า งานที่ขาดปัจจัยด้านแรงจูงใจไม่ได้ทำให้พนักงานไม่มีแรงจูงใจในการทำงานแต่อย่างใด เพียงแต่ว่างานที่มีปัจจัยแรงจูงใจจะเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อที่จะประสบความสำเร็จและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อตอบสนองความต้องการที่เป็นที่ยอมรับ และความสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ Maslow's hierarchy of needs (1943) อธิบายว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งหมด 5 ชั้น เรียงลำดับจากชั้นต่ำสุดไปหาสูงสุด มนุษย์จะมีความต้องการในชั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองจนพอใจแล้วก็จะเกิดความต้องการชั้นสูงต่อไป ความต้องการของบุคคลจะเกิดขึ้น 5 ชั้นเป็นลำดับ ซึ่งจะสอดคล้องกับชั้นที่ 4 และชั้นที่ 5 ดังนี้ ชั้นที่ 4 ความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือในตนเอง (Esteem Needs) เมื่อความต้องการความรักและการยอมรับได้รับการตอบสนองแล้ว คนเราจะต้องการสร้างสถานภาพของตัวเองให้สูงขึ้น เด่นขึ้น มีความภูมิใจและสร้างความนับถือตนเอง ขึ้นชมในความสำเร็จของงานที่ทำ ความรู้สึกมั่นใจในตนเองและมีเกียรติ ความต้องการเหล่านี้ เช่น ยศ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่สูง งานที่ทำหาย ได้รับการยกย่องจากผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน โอกาสแห่งความก้าวหน้าในงานอาชีพ เป็นต้น ในขั้นนี้สิ่งที่ลูกค้าต้องการ ก็คือ สินค้าและบริการที่ส่งเสริมความภาคภูมิใจในตนเอง เช่น อสังหาริมทรัพย์ เครื่องเพชรราคาแพง บริการระดับพรีเมียม เครื่องบินส่วนตัว โรงแรม 5 ดาว ชั้นที่ 5 ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตน (Self-actualization) เป็นความต้องการชั้นสูงสุดของมนุษย์และความต้องการนี้ยากต่อการบอกได้ว่าเป็นอะไร เราเพียงสามารถกล่าวได้ว่า ความต้องการพัฒนาศักยภาพของตนเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการจะเป็น ต้องการที่จะได้รับผลสำเร็จในเป้าหมายชีวิตของตนเอง และต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต

3. แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ปีเตอร์สัน และพลาวแมน (Peterson & Plowman) (2545) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านทางธุรกิจ ในความหมายอย่างแคบว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และความหมายอย่างกว้าง หมายถึงคุณภาพของการมีประสิทธิผล (quality of effectiveness) และความสามารถในการผลิต (competence and capability) และในการดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด ก็เพื่อสามารถผลิตสินค้า หรือบริการในปริมาณและคุณภาพที่ต้องการที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุดเพื่อคำนึงถึงสถานการณ์และข้อผูกพันด้านการเงินที่มีอยู่ ดังนั้นแนวความคิดของคำว่า ประสิทธิภาพในด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 5 ประการ คือ ต้นทุน (cost) คุณภาพ (quality) ปริมาณ (quantity) และวิธีการ (method) ในการผลิต สอดคล้องกับมิลเล็ท (Millet) (2544) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (human satisfaction and benefit produced) ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจากการให้บริการอย่างเท่าเทียม (equitable service) การให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา (timely service) การให้บริการอย่างเพียงพอ (ample service) และการให้บริการอย่างก้าวหน้า (progression service)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) เป็นการวิจัยที่มุ่งเน้นการศึกษาค้นคว้าที่เน้นสถานการณ์ในปัจจุบัน ศึกษาตามสถานภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือการเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว โดยใช้วิธีเครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 226 คน ปัจจุบันปฏิบัติงานอยู่ที่ศาลอาญา ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 145 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 150 ตัวอย่าง หลังจากกำหนดกลุ่มตัวอย่างแล้ว เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างกระจายครอบคลุมทั่วประชากร ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นชั้นภูมิตามส่วนงานที่ต้องการศึกษา

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการดำเนินการวิจัย โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยนี้ เพื่อนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย และการให้ความหมายนิยามศัพท์เฉพาะ รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาแบบสอบถามสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Research) สำหรับการตั้งคำถามในแบบสอบถาม สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถามแบบปลายปิดและปลายเปิด โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามของข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจและค่านิยมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีข้อคำถามทั้งหมด 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม มีข้อคำถามทั้งหมด 1 ข้อ

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย และกรอบแนวคิดการวิจัย มีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำมากำหนดตัวแปรอิสระและตัวแปรตามในกรอบแนวคิดการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นิยามศัพท์เฉพาะ เป็นการให้ความหมายนิยามศัพท์กับตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์กับนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรทั้งหมด เพื่อให้สามารถวัดผลได้อย่างชัดเจน

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม

5. ผู้วิจัยได้นำร่างแบบสอบถามดังกล่าว ที่จัดสร้างขึ้นให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ และใช้ในงานวิจัยได้จริง

5. การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถาม

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้จริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบข้อคำถามในแบบสอบถาม เพื่อให้เกิดความครอบคลุมของเนื้อหาการวิจัยที่ต้องการศึกษา ว่ามีการจัดเรียงลำดับคำถาม การใช้ภาษาในแบบสอบถามและมีความเหมาะสมของข้อคำถามที่ใช้นั้น และนำข้อเสนอแนะจากอาจารย์ที่ปรึกษามาทำการปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความน่าเชื่อถือ โดยใช้วิธีการวัดความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

2. การทดสอบความความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยการให้ผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาปริมาณของข้อคำถาม จำนวน 3 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Variable Congruence Index)

3. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สำหรับศึกษาวิจัยในครั้งนี้ (Try-out) จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach' s Alpha) ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จากการศึกษา วิจัย พบว่า ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach' s Alpha) รวมของปัจจัยปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยรวมเท่ากับ 0.976 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach' s Alpha) มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ซึ่งยอมรับได้

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทาง Online ให้กับกลุ่มตัวอย่างที่แบ่งตามสัดส่วนที่กำหนดที่ปฏิบัติงาน ณ ศาลอาญา กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ใช้บริการจาก เว็บไซต์ Google ที่เรียกว่า Google form ในการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ขึ้นมา

2. ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากการผู้ตอบแบบสอบถามทางออนไลน์ เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม และเมื่อครบตามจำนวนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 150 ชุดแล้วนั้น ผู้วิจัยนำผลที่ได้รับไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติต่อไป ผู้วิจัยทำการนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS

7. เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาประมวลผลด้วย การวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปร ที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัย ดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD)

2.3 ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้นำผลการวิเคราะห์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ผลการสำรวจบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร จำนวน 226 คน พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ มีช่วงรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ บุคลากรของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน และบุคลากรของศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

ผลการวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้ ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร และปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร

อภิปรายผล

บุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับบุรณิ สุริยไชย (2563) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำนวนทุกด้าน สอดคล้องกับสุดารัตน์ สะโตอยู่ และคณะ (2565) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี ได้ทำการเปรียบเทียบปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ ด้านเพศ อายุ และระดับการศึกษาที่มีความแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับธิดาพร ตูงาม (2564) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลางอาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด อธิบายว่า บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานต่างกัน ทำให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ที่มีสถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งไม่สอดคล้องกับบุรณิ สุริยไชย (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร อธิบายว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากรที่แตกต่างกัน จำนวนทุกด้าน และไม่สอดคล้องกับพันโชค พันธุ์จินดา และคณะ (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไพรซ์นิย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย อธิบายว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไพรซ์นิย จำกัด ในจังหวัดเชียงราย ต่างกัน และไม่สอดคล้องกับปวีณา แสงสุข (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้ อธิบายว่า เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณของงานโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน รองลงมาได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ตามลำดับ

ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในข้อท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายภายในระยะเวลาที่กำหนด จึงมีความภูมิใจในผลงานที่เกิดขึ้น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับธิดาพร ดุงาม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด อธิบายว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ในเรื่องของท่านตั้งใจทำงานในหน้าที่อย่างสุดความสามารถ โดยภาพรวม มีระดับประสิทธิภาพมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของแมคเคลลีแลนด์ McClelland (1975) กล่าวไว้ว่า ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่างๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

ตัวแปรปัจจัยแรงจูงใจและค่าจูน ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับธิดาพร ดุงาม (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด อธิบายว่า ส่วนใหญ่บุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงานอัยการสูงสุด ให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ คือ ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ ในเรื่องของท่านรู้สึก มีเกียรติและมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ไม่สอดคล้องกับทฤษฎี

ของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1979) กล่าวว่า การได้รับการยกย่องหรือยอมรับ คือ การได้รับคำชื่นชมหรือความพึงพอใจจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การยอมรับนี้ไม่เพียงแต่เป็นคำชมอาจเป็นการแสดงความยินดี การให้การยอมรับในรูปแบบอื่นซึ่งแสดงออกถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อบุคคลหนึ่งๆ ทำงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย และให้ความสำคัญต่อปัจจัยปัจจัยการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ในเรื่องของเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน ไม่สอดคล้องกับทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก Herzberg (1979) กล่าวไว้ว่า เงินเดือน หมายถึง เงินค่าตอบแทนในการทำงานเป็นรายเดือน รวมไปถึงแนวทางการพิจารณาปรับขึ้นของเงินเดือนในหน่วยงานนั้นๆ ว่าเป็นที่พอใจของบุคลากรในการทำงาน ไม่สอดคล้องกับนริธัฐ โฉมวัฒนา (2564) ได้ศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด อธิบายว่า แรงจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา จำกัด ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทำงานจะมีประสิทธิภาพได้ พนักงานจะต้องได้รับการสนับสนุนให้มีความเจริญก้าวหน้าตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานอยู่เสมอ ตำแหน่งงานนั้นสามารถสร้างผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ และไม่สอดคล้องกับปวีณา แสงสุข (2562) ได้ศึกษา เรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้ อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ชวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้ในทิศทางเดียวกัน เพราะเจ้าหน้าที่มีชวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จึงส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

บุคลากรศาลอาญา กรุงเทพมหานคร ควรปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพิ่มขึ้น เพื่อให้เกิดปัจจัยแรงจูงใจและค้ำจุน ด้านความสำเร็จในการทำงาน องค์กรควรมีการมอบหมายหน้าที่ตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับงานและตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้เหมาะสมกับสายงาน และหน้าที่ที่รับผิดชอบ และควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อส่งผลให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรอย่างยั่งยืน ควรส่งเสริมให้บุคลากรสนใจใฝ่รู้ที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กร และควรมีกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร และควรมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน การเพิ่มช่องทางวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ ๆ องค์กรควรมีการพัฒนาทักษะที่ตรงกับความต้องการในตำแหน่งงานที่บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และนำมาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความก้าวหน้า จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้ถึงความสำเร็จ และความก้าวหน้าในงานชัดเจนยิ่งขึ้น และทำให้บุคลากรสามารถวางแผนกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานให้สำเร็จด้วยตนเอง และสามารถพัฒนาปรับปรุงวิธีปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้สำเร็จ ซึ่งจะส่งผลทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาขอบเขตด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ขยายขอบเขตการศึกษาประชากรทั้งองค์กร เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความหลากหลายของงานวิจัยมากขึ้น และเน้นศึกษาปัจจัยที่เป็นปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งจะได้ผลการศึกษาที่แตกต่างออกไปที่เป็นประโยชน์ในการนำมาประยุกต์ใช้พัฒนาบุคลากรในองค์กรต่อไป

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ที่อาจจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลที่จำเป็นของบุคลากรในองค์กรด้านอื่น เพื่อให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ ภูมิปัญญา หน่วยงาน ความพึงพอใจ พื้นที่ที่ทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ศาลอาญา (ออนไลน์), เข้าถึงได้จาก : <https://crimc.coj.go.th> 1 มกราคม 2566

วัชรภรณ์ สุริยาภรณ์. (2561). วิจัยธุรกิจยุคใหม่. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภาวดี ขุนทองจันทร์. (2565). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ซีเอ็ดยูเคชั่น, บมจ.

บ้านจอมยุทธ. (2543). ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

https://www.baanjomjut.com/library_3/maslow_hierarchical_theory_of_motivation/04.html

บุญชัย มุลธาร์. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก

<http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>

ปรางทอง เต็งไข่มุน. (2562). การบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

กรณีศึกษา สำนักงานอัยการสูงสุด. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธิดาพร ดวงม. (2564). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนกลาง อาคารรัชดาภิเษก สำนักงาน

อัยการสูงสุด. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

วิษณุ กิตติพิงศ์วรการ (2563) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ดิลกา กระจ่างโฉม. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมส่งเสริมสหกรณ์.

กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัฒน์ ปิ่นหอม และคณะ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในหน่วยงาน

วิศวกรรม บริษัท เบทาโกร จำกัด (มหาชน) สายธุรกิจอาหารสัตว์. จังหวัดสมุทรปราการ, สถาบัน

เทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ.

นนธิรัฐ โฉมวัฒนา. (2564). ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท แพลท เนรา

จำกัด. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตสุภา ฤทธิ์เลื่อน. (2563). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ในเขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิตา ประพฤติธรรม. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน. วารสารบริหารธุรกิจปีที่ 10, ฉบับที่ 2,

(2563), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุภาพร โทบุตร. (2563). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

ภาครัฐใน จังหวัดปราจีนบุรี. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ปวีณา แสงสุข. (2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- บุรณี สุริยไชย. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุดารัตน์ สะโดอยู่ และคณะ. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เทคโนโลยี (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการ จัดการปริทัศน์ปีที่ 24, ฉบับที่ 2, (2565), มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พันโชค พันธจินดา และคณะ. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน วิทยาลัยการศึกษาระดับวิชาชีพ ประจำจังหวัดเชียงราย. จังหวัดเชียงใหม่, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธนภรณ์ ศรีใส. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมในส่วนกลาง. กรุงเทพมหานคร, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- 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.
- 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)
- Andreas, D. (2022). FACTOR EMPLOYEE PERFORMANCE : The Effect Of Motivation And Job Satisfaction. *PRODUKTIF : Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 28-35.