

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
OF THE SPECIALIZED COURT IN BANGKOK

นายพิสิษฐ์ ไชยวิฑูรย์
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pisith Chaiwithun

Email : 6314154184@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 250 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทบุคลากรข้าราชการศาลยุติธรรม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.427) และระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.460)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.585 ($R^2 = 0.585$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 58.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ศาลชำนาญพิเศษ

ABSTRACT

The objective of this research was to study the motivation factors affected performance efficiency of personnel of The Specialized Court in Bangkok. The samples of this study were 250 personnel. They were selected through simple random sampling. The research was a quantitative research. The research instrument was a questionnaire. Frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis were the statistics used to analyze data.

The results of the research found that most of the participants were females, aged between 31-40 years old with the bachelor's degree. Category of personnel of the judicial service officers, those with average monthly income of 20,001 – 30,000 baht and most of respondents 5 - 10 years. And results, it was found that the motivation factors for performance were at high levels of their opinions ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.427) and performance efficiency factor was at the highest levels of their opinions. ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.460)

The results from hypothesis testing found that motivation factors affecting performance efficiency of personnel of The Specialized Court in Bangkok, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.585. Showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of The Specialized Court in Bangkok at 58.50 percent. When considered each factors found that there were 2 aspects of motivation factors i.e. work success and working environment affected performance efficiency of personnel of The Specialized Court in Bangkok.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, The Specialized Court

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมที่จะเอื้อประโยชน์ให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น บุคลากรถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างมากที่จะนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ หน่วยงานราชการแม้ว่าจะไม่ได้เป็นองค์กรที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงดังเช่นองค์กรธุรกิจ แต่การมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญ และมีความจงรักภักดีอยู่ภายในองค์กรนั้นถือเป็นสิ่งจำเป็นต่อหน่วยงานราชการ เพราะบุคลากรเหล่านั้นเป็นปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรให้ก้าวไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ง่ายขึ้น (ณัฐวัตร เป็งวันปลูก, 2560)

ในการบริหารองค์การทั้งภาครัฐและเอกชนนั้น ทรัพยากรบุคคลนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ สุขฤกษ์ ลิมโพธิ์ทอง (2550) ได้กล่าวไว้ว่า คนเป็นทรัพยากรสำคัญ ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ และการที่องค์การจะทำให้บุคลากรนำความรู้ความสามารถที่มีอยู่มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน และเป็นสิ่งที่ควรได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าจ้าง เมื่อได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ และแสดงพฤติกรรมในทางบวก เกิดการกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความผูกพันต่อองค์การและเต็มใจทำงานอยู่กับองค์การต่อไป (สุทธิพันธ์ บุญเรือง, 2561)

ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรรัฐธรรมนูญแห่งองค์กรรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์ในเรื่องการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระ ให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการและวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ

ศาลชำนาญพิเศษ เป็นศาลชั้นต้นประเภทหนึ่งในระบบศาลยุติธรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้น ๆ เหตุผลสำคัญของการจัดตั้งศาลชำนาญพิเศษขึ้นเพราะคดีบางประเภทต้องอาศัยความรู้และความชำนาญเฉพาะเรื่องแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ซึ่งควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้และความชำนาญในคดีเฉพาะเรื่องนั้น ๆ หรือมีบุคคลซึ่งมิใช่ผู้พิพากษาอาชีพ แต่มีความรู้และความเข้าใจในคดีเฉพาะเรื่อง มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย ดังนั้น จะเห็นได้ว่าบุคลากรของศาลชำนาญพิเศษเป็นบุคลากรหลักขององค์กรที่มีความสำคัญมากในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานครว่ามีปัจจัยจูงใจด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศาลชำนาญพิเศษที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งปัจจัยจูงใจเป็นส่วนสำคัญที่ผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรมให้มีความสะดวก รวดเร็ว ทันสมัยและเป็นสากล ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของประธานศาลฎีกา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ บุคลากรสังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร ทั้งหมดจำนวน 525 คน (งานบุคคล ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของบุคลากรสังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ที่มีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 250 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน 10 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของสำนักงานศาลยุติธรรมต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Mager and Beach (1967) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน โดยสรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว การมองเห็นความแตกต่างระหว่างสองสิ่งหรือมากกว่า ซึ่งบอกได้ว่างานที่สำคัญได้สำเร็จลุล่วงไปแล้ว หรือว่าอันใดถูกต้องหรือไม่
2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา การหาคำตอบ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ ซึ่งกระทำได้โดยการสอนให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการและสาเหตุที่เกิดขึ้น
3. ความสามารถจำเรื่องที่ผ่านมา รู้ว่าจะต้องทำอะไร ต้องใช้อะไร รู้ระเบียบของการปฏิบัติงาน ซึ่งล้วนแต่เป็นประสิทธิภาพและความสามารถเชิงสติปัญญา
4. ความสามารถในการดัดแปลง โดยรู้จักเครื่องมือหรือเครื่องกลต่าง ๆ เพื่อที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้
5. ความสามารถในการพูด การสื่อสารความรู้ความเข้าใจ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ปิติตตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง การทำให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่พึงประสงค์โดยการสร้างพลังกระตุ้นจากสิ่งเร้าทั้งภายในและภายนอก ที่ทำให้บุคคลเต็มใจที่จะใช้ความสามารถของตนเองอย่างสร้างสรรค์ และชักนำให้บุคคลเลือกมีพฤติกรรมต่าง ๆ ไปในทิศทางที่มุ่งสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการหรือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นจากภายในของบุคคลทำให้เกิดการแสดงพฤติกรรมออกมา โดยบุคคลจะพยายามหาวิธีที่จะตอบสนองความต้องการนั้น ซึ่งเป็นสาเหตุให้บุคคลมีพฤติกรรมที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้มีผู้กล่าวถึงหลายทฤษฎี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's two-factor theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1979) อ้างใน นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) เป็นทฤษฎีจูงใจโดยเสนอว่า ปัจจัยการทำงานเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. **ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)** เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย

ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในอาชีพ

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะต้องได้รับการตอบสนอง เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ตำแหน่งงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักงานศาลยุติธรรมและศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร

ศาลชำนาญพิเศษ เป็นศาลชั้นต้นประเภทหนึ่งในระบบศาลยุติธรรม ซึ่งจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลนั้น ๆ เหตุผลสำคัญของการจัดตั้งศาลชำนาญพิเศษขึ้นเพราะคดีบางประเภทต้องอาศัยความรู้และความชำนาญเฉพาะเรื่องแตกต่างจากคดีแพ่งและคดีอาญาทั่วไป ซึ่งควรได้รับการพิจารณาโดยผู้พิพากษาที่มีความรู้และความชำนาญในคดีเฉพาะเรื่องนั้น ๆ หรือมีบุคคลซึ่งมิใช่ผู้พิพากษาอาชีพแต่มีความรู้และความเข้าใจในคดีเฉพาะเรื่อง มีคุณสมบัติที่เหมาะสมและได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้พิพากษาสมทบเข้าร่วมเป็นองค์คณะในการพิจารณาพิพากษาคดีด้วย โดยมีพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลและวิธีพิจารณาของศาลเป็นของ ตนเองโดยเฉพาะแตกต่างไปจากศาลชั้นต้นธรรมดาเพื่อให้เกิดความคล่องตัวรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ปัจจุบันศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร มีทั้งสิ้น 5 ศาล ประกอบด้วย ศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง ศาลแรงงานกลาง ศาลภาษีอากรกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง และศาลล้มละลายกลาง โดยมีบุคลากรในสังกัดรวมทั้งสิ้น 525 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทบุคลากรข้าราชการ ระยะเวลาการทำงาน 5 – 10 ปี และรายได้ต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริการ และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยจูงในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

กฤติภูมิสุตา ภู่านาค (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่างอายุ 31-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.464) และ ($\bar{x} = 3.99$, S.D. = 0.529) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.503 ($R^2 = 0.503$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจูงใจ มีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด ได้ร้อยละ 50.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายบริษัทและการบริหาร และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ป โปรดักส์ จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้วิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ศาลแรงงานกลาง ศาลภาษีอากรกลาง ศาลทรัพย์สินทางปัญญาและการค้าระหว่างประเทศกลาง ศาลล้มละลายกลาง และศาลเยาวชนและครอบครัวกลาง จำนวน 525 คน ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และต้องการค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 227.27 คน อย่างน้อยใช้ 228 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 250 คน และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ในส่วนนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีรายละเอียด ดังนี้

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษในกรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean : \bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษในกรุงเทพมหานคร โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression : MRA)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทบุคลากรข้าราชการ ศาลยุติธรรม ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และรายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.11$, S.D. = 0.427) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.568) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.502) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.574) ส่วนความคิดเห็นระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.515) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.547) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x} = 4.07$, S.D. = 0.610) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.569) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.582) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.666) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.576) ตามลำดับ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.460) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายและตัวชี้วัด ที่กำหนดไว้ในแบบข้อตกลงการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.568) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.39$, S.D. = 0.551) ท่านสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ อย่างถูกต้องและสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.582) ส่วนระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการหรือวิธีการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.08$, S.D. = 0.598) และท่านสามารถใช้ทรัพยากร

ที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.692) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	beta	t	Sig
1. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X_1)	0.420	0.458	7.248	0.000*
2. การได้รับการยอมรับนับถือ (X_2)	0.018	0.023	0.356	0.722
3. ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X_3)	0.028	0.035	0.509	0.611
4. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X_4)	0.063	0.070	1.144	0.254
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X_5)	0.063	0.078	1.141	0.255
6. นโยบายองค์กรและการบริหารงาน (X_6)	0.020	0.030	0.477	0.633
7. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X_7)	0.028	0.037	0.578	0.564
8. ความมั่นคงในการทำงาน (X_8)	0.037	0.046	0.732	0.465
9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_9)	0.164	0.195	3.323	0.001*
10. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X_{10})	-0.029	-0.036	-0.685	0.494
รวม	0.834		4.081	0.000*

$R = 0.765$, $R^2 = 0.585$, $SEE = 0.303$, $F = 33.704$, $Sig = 0.000$, $*P < 0.05$

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.585 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยใจมีผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 58.50 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (Beta = 0.458) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.195) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากบุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นไปตามเป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ พยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพดีขึ้นอยู่เสมอ รวมถึงตัดสินใจและแก้ไขปัญหาทางงานของตนเองได้เป็นผลสำเร็จเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวภา ตรีพงษ์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามจุดเป้าหมาย และได้คำชมเชยหรือขวัญกำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากอาคารและสถานที่ปฏิบัติงานขององค์กรมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน หน่วยงานให้ความใส่ใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน รวมถึงมีวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีเพียงพอต่อความต้องการ และเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุไรวรรณ ผันโพธิ์ (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านสภาพการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก องค์กรตั้งอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม การคมนาคมสะดวก อาคารสถานที่มีความสะอาด แสงสว่าง อากาศถ่ายเท เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลขานัญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและไว้วางใจให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ รวมถึงผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลขานัญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุพาพร จันทร (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์การเกษตรในจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์การเกษตรในจังหวัด

ศรีษะเกษ เนื่องจากบุคลากรได้รับการยอมรับนับถือยกย่อง ชมเชยจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานที่ท้าทาย

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร งานที่ปฏิบัติอยู่มีลักษณะท้าทายความรู้ความสามารถ ของบุคลากร และได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน รวมถึง ลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นวมลลี้ สิทธิภูมิ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC พบว่า ด้านลักษณะของงานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC เนื่องจากบุคลากรได้รับหน้าที่ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างดี มีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และสามารถตัดสินใจในหน้าที่ที่รับผิดชอบ

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากบุคลากรมีความเอาใจใส่มุ่งมั่นให้ งานที่รับผิดชอบสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายและระยะเวลาที่กำหนดไว้ งานที่บุคลากรได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมีการระบุขอบเขตงานที่ชัดเจน รวมถึงปริมาณงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายเหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากร จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาบตำรวจมากบุญญา บุญพาทำ (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เนื่องจากมีความพอใจในความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย มีโอกาสเลือกวิธีปฏิบัติงานตามความต้องการ และมีเสรีภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากบุคลากรได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ เพิ่มพูนความเชี่ยวชาญงานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ มีโอกาสพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถเลื่อนสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดศาลชำนาญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตติยากร สุวรรณจำรัส (2564) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้างในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจ

ก่อสร้าง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่อย่างเหมาะสม และผู้บังคับบัญชาส่งเสริมและสนับสนุนให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่าเนื่องจากหน่วยงานมีนโยบายกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างและอัตรากำลังเหมาะสมกับสภาพงานในปัจจุบัน รวมถึงผู้บังคับบัญชามีการชี้แจงระบบการทำงานและวิธีการปฏิบัติงานให้ทราบอย่างชัดเจน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาบตำรวจมากบุญญา บุญพาท่า (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ เนื่องจาก หน่วยงานมอบหมายงานให้บุคลากรอย่างเหมาะสม และสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบายของหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากบุคลากรกับเพื่อนร่วมงานช่วยเหลือและให้ความร่วมมือสนับสนุนการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน รวมถึงหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์ (2563) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่) เนื่องจากผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาและช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาจากการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากร

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากหน่วยงานที่บุคลากรปฏิบัติงานมีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ ตำแหน่งหน้าที่มีการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจน รวมถึงบุคลากรมีความตั้งใจที่จะทำงานจนเกษียณอายุ จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชำนัญพิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ดาริกา กลางคำ (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง และไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสีโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา เนื่องจากบุคลากรพอใจในตำแหน่งหน้าที่

การทำงานที่ปฏิบัติอยู่ ตำแหน่งหน้าที่ของบุคลากรมีความมั่นคงดีแล้ว และมีความตั้งใจที่จะทำงานในบริษัทนี้จนเกษียณอายุ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความคิดเห็นของผู้วิจัย คิดว่า เนื่องจากเงินเดือนที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้ค่าตอบแทนเท่ากับอัตราค่าจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม รวมถึงเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษ ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เยาวภา ตรีพงษ์ (2565) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ด้านเงินเดือนหรือค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด และไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด เนื่องจากสวัสดิการหรือค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถกับผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ และใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายและระยะเวลาอย่างชัดเจน เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน และเมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้จนเป็นผลสำเร็จ ผู้บริหารควรกล่าวชมเชย ยกย่องประกาศเกียรติคุณ เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ผู้บริหารควรใส่ใจสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ให้เอื้อและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน โดยมีการจัดอาคารและสถานที่ให้มีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ รวมทั้งจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ระบบให้แสงสว่างที่เพียงพอต่อความต้องการและเหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะบุคลากรที่สังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้กว้างขึ้น ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการศึกษาศาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศาลยุติธรรมในภาพรวมได้

2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือในการศึกษา เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาปัจจัยจุดอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล อารมณ์ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ภายใต้แรงกดดันจากสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ปัญหาชีวิตส่วนตัวของแต่ละบุคคลที่อาจจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กฤติฎีสุตา ภู่นาค. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท วิทย์คอร์ปโปรดักส์ จำกัด*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการจัดการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- งานบุคคล ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก. (2566). *ข้อมูลบุคลากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2566, จาก <http://phonebook.coj.go.th>
- จิรพันธ์ มณีสัมพันธ์. (2563). *แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในส่วนงานขยายเขตไฟฟ้าแรงสูง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (สำนักงานใหญ่)*. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- ณัฐวัตร เบ้งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ดาริกา กลางคำ. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท คาสิโอ (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดนครราชสีมา*. ภาคนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- นวมลลี สิทธิภูมิ. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคาร ABC*. งานนิพนธ์การศึกษิตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา

- ปัทิตตา จันทวงศ์. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- มากบุญญา บุญพาทำ. (2563). *ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
- ยุพาพร จันทร. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สหกรณ์การเกษตร ในจังหวัดศรีสะเกษ*. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์
- เยาวภา ตรีพงษ์. (2565). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป สำนักงานอัยการสูงสุด*. ภาคนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- รัตติยากร สุวรรณจำรัส. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธุรกิจก่อสร้าง ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน นครราชสีมา
- สุกฤษฎี ลิ้มโพธิ์ทอง. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจ และการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า และอิเล็กทรอนิกส์ในประเทศไทย*. คุชชินิพนธ์ปรัชญาคุษุภัณฑ์บัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุทธินันท์ บุญเรือง. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุไรวรรณ ผันโพธิ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของนักตรวจสอบภาษี กรมสรรพากร เขตกรุงเทพมหานคร*. ภาคนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- Mager,R.F. and Bench,K.M. (1967). *Developing Vocational Instruction*. Belmont: FearonPublishing
- Taro Yamane. (1973). *Statistic: An introduction analysis (3rd ed)*. New York: Harper & Row Publisher.