

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้
FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF PERSONNEL
OF THE BANGKOK SOUTH CIVIL COURT

สุนิสา เพิ่มพูล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Sunisa Poempoon

Email : 6314154185@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 120 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานประเภททั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 - 15 ปี ผลการวิจัยยังพบว่า ระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.556) และมีระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.563)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.738 ($R^2 = 0.738$) แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 73.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

คำสำคัญ : ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

ABSTRACT

The objective of this research was to study the factors affected performance efficiency of personnel of The Bangkok South Civil Court. The samples of this study were 120 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 36–45 years old with the bachelor's degree. They worked position in terms of general, those with average monthly income of 20,000–30,000 baht and most of respondents 5-10 years of length of work time and more than 10-15 years. And results, it was found that the motivation factors for performance were at high levels of their opinions ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.556) and performance efficiency factor was at the highest of their opinions. ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.563)

The results from hypothesis testing found that motivation factors affected performance efficiency of personnel of The Bangkok South Civil Court, had a statistical significance level at 0.05. R Square of the model found as 0.738, showed that independent variables i.e. motivation factors affected performance efficiency of personnel of The Bangkok South Civil Court at 73.80 percent. When considered each factors found that there were 3 aspects of motivation factors i.e. the respectability, work responsibility and reward and benefits affected performance efficiency of personnel of The Bangkok South Civil Court.

Keyword : Motivation factors, Performance efficiency, The Bangkok South Civil Court

บทนำ

สถานการณ์ของโลกในยุคโลกาภิวัตน์ส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั่วโลกอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กร ทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือวิธีการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งที่ผ่านมาเกิดความเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่องเกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐของประเทศไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ณ ปัจจุบันซึ่งประชาชนมีความคาดหวังต่อการทำงาน

และการให้บริการของรัฐ หรือส่วนราชการต่างๆ จะต้องเป็นไปตามหลักการบริหารจัดการที่ดี และในขณะเดียวกันภาครัฐก็มีความพยายามที่จะปรับตัวโดยการบังคับใช้กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่มีผลต่อการพัฒนางาน การดำเนินงานโดยยึดหลักนิติธรรม เน้นความโปร่งใส ยึดมั่นคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ตาริกา พิมภำเนิต, 2564)

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญของสังคมและประเทศชาติ ประเทศที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ และสามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์แล้ว ประเทศนั้นก็เจริญก้าวหน้า มีความมั่งคั่งและมั่นคงทั้งในทางเศรษฐกิจ การเมือง และทางสังคม แต่หากประเทศใดขาดทรัพยากรที่มีคุณค่า หรือไม่สามารนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปไต่ยาก ความเจริญหรือความล้ำหลังของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ประเทศต่างๆ จึงมุ่งหวังที่จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ และมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์มากที่สุด ในการบริหารจัดการแต่ละองค์กร บุคคลที่มีศักยภาพย่อมทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทำให้องค์กรพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพในคราวเดียวกันด้วย ดังนั้นองค์กรจึงต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อผลงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้วยจึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริง ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ

ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564 – 2565 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับบทบาทภารกิจ และโครงสร้างหน่วยงานภาครัฐให้ทันสมัย ยืดหยุ่น รองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัย มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีการจัดรูปแบบองค์กรใหม่ที่มีความยืดหยุ่นคล่องตัว และสร้างการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการเข้ามาช่วยจัดทำบริการสาธารณะ ภาครัฐมุ่งเน้นการทำงานในลักษณะของเครือข่าย และในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐ มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบูรณาการทำงานและระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2564) ศาสนุติธรรมจึงจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์ศาสนุติธรรม พ.ศ. 2565 - 2568 ขึ้น เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาองค์กรศาสนุติธรรม และตอบสนองบริบทของการเปลี่ยนแปลง อันจะทำให้ศาสนุติธรรมสามารถอำนวยความสะดวกตามหลักนิติธรรม เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนอย่างแท้จริงจากยุทธศาสตร์พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) เพื่อสนับสนุนการอำนวยความสะดวกศาสนุติธรรมให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้าราชการศาสนุติธรรมซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในศาสนุติธรรม จึงถือว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้ศาสนุติธรรมมีการเติบโตอย่างมั่นคง สามารถอยู่รอดภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป และประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ข้าราชการศาสนุติธรรมจึงต้องมีการปรับตัวพร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพของตนให้ตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และสมรรถนะของข้าราชการศาสนุติธรรมที่พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการทำงานที่รวดเร็วขึ้น และทันสมัย พร้อมใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาหลักเกณฑ์ต่างๆ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และเพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

ขอบเขตของงานวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ทั้งหมดจำนวน 136 คน (ข้อมูลจากงานบุคคล สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้, 2566)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยทราบจำนวนของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ มีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ซึ่งทางผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และจากการคำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 102 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 120 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

2. ขอบเขตด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการได้รับยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความรับผิดชอบหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย เดือนมกราคม ถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

2. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson & Plowman (1953) อ้างใน พงศ์เทพ ประสพเหมาะ (2564) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อด้วยกันคือ

1) คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงาน มีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2) ปริมาณงาน (Quantity) ปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้ และควรมีการวางแผนบริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงาน และทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4) ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อย และได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดการสูญเสียที่น้อยที่สุด

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

วอเตอร์ (Walter, 1978) อ้างใน พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำหรือเคลื่อนไหว หรือมีพฤติกรรมในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Luthan (1989) อ้างใน กฤติภูมิสุตา ภู่นาค (2564) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

ทฤษฎีแรงจูงใจตามแนวคิดของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Theory)

เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) อ้างในพัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการ ที่เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) มี 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักในงานของตน ทำให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นแรงกระตุ้นให้เกิดการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคล ใ้ความพยายามที่จะทำให้ได้ผลงานและปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ปัจจัย 5 ประการ คือ ความสำเร็จ ของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่คงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ของบุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ไม่มีหรือมีไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้วจะเกิดการ ไม่ชอบงานขึ้น ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

ศาลแพ่งกรุงเทพใต้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติจัดตั้งศาลแพ่งกรุงเทพใต้และศาลอาญากรุงเทพใต้ พ.ศ. 2532 กับพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระธรรมนูญศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 11) พ.ศ. 2532 เพื่อพิจารณาคดีที่เกิดขึ้นในเขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตยานนาวา เขตพระโขนง และเขตสัมพันธวงศ์ ต่อมามีการแบ่งเขตของกรุงเทพได้มหานครใหม่ ทำให้ศาลแพ่งกรุงเทพใต้มีเขตอำนาจเพิ่มขึ้นอีก 3 เขต คือ เขตสวนหลวง เขตบางนา และเขตวัฒนา เพื่ออำนวยความสะดวกและให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชนในกรุงเทพมหานคร ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ได้จัดตั้งและเปิดทำการ เมื่อวันที่ 3 พฤษภาคม 2536 ที่อาคารชั่วคราว ซึ่งเดิมเป็นที่ทำการของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ปัจจุบันนี้ศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ได้ย้ายมาตั้งอยู่ที่ ถนนเจริญกรุง ซอยเจริญกรุง 63 แขวงยานนาวา เขตสาทร กรุงเทพมหานคร ตั้งแต่วันที่ 17 มกราคม 2543 และมีเขตอำนาจศาลเพียง 9 เขตอำนาจ ได้แก่ เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย เขตยานนาวา เขตบางคอแหลม เขตสัมพันธวงศ์ เขตสาทร เขตวัฒนา และเขตคลองเตย มีอำนาจในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีแพ่งที่มีทุนทรัพย์ตั้งแต่ 300,000 บาทขึ้นไป (ศาลแพ่งกรุงเทพใต้, 2553)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดาริกา พิมกำเนิด (2564) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยจูงใจทุกด้านส่งผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดี ผู้พิพากษาศาล 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยสุขอนามัยทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ปัจจัยจูงใจส่งผลมากกว่าปัจจัยสุขอนามัย

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหาร และด้านความสามารถ และสุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ จำนวน 136 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) และต้องการค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 0.05 หรือคิดเป็นความคลาดเคลื่อนที่ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 101.49 คน อย่างน้อยใช้ 102 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 120 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และระดับความคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อตอบปัญหาวิจัยตามวัตถุประสงค์ โดยในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานประเภททั่วไป รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 - 15 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. = 0.556) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.562) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.505) ส่วนความคิดเห็นระดับมากคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x} = 4.18$, S.D. = 0.710) ด้านความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.726) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.805) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.657) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.713) ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.713) ด้านความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = 0.823) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.761) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นด้านปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.24$, S.D. = 0.563) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุดอันดับแรก คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน สำเร็จตามเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{x} = 4.33$, S.D.

= 0.524) รองลงมา คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด (\bar{x} = 4.33, S.D. = 0.613) ท่านสามารถจัดสรรงานได้สอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย (\bar{x} = 4.21, S.D. = 0.697) ท่านดำเนินการใช้งบประมาณโดยเกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน (\bar{x} = 4.17, S.D. = 0.752) และท่านปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่ได้รับการจัดสรรอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด (\bar{x} = 4.16, S.D. = 0.767) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ปรากฏผลดังนี้

ตาราง 1 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ (n = 120 คน)

ปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงาน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย (b)	Beta	t	Sig
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน (X ₁)	0.003	0.003	0.033	0.974
การได้รับการยอมรับนับถือ (X ₂)	0.325	0.379	4.437	0.000*
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (X ₃)	0.039	0.049	0.518	0.606
ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (X ₄)	0.277	0.277	3.424	0.001*
ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (X ₅)	-0.002	-0.003	-0.032	0.974
นโยบายองค์กรและการบริหารงาน (X ₆)	0.039	0.049	0.533	0.595
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (X ₇)	0.091	0.115	1.434	0.154
ความมั่นคงในการทำงาน (X ₈)	0.090	0.117	1.210	0.229
สภาพแวดล้อมในการทำงาน (X ₉)	0.142	0.191	1.773	0.079
ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (X ₁₀)	-0.143	-0.205	-2.084	0.039*
ค่าคงที่	0.738		2.846	0.005*

R = 0.859, R² = 0.738, SEE = 0.301, F = 30.651, Sig = 0.000, *P < 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.738 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยจุดใจส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ ได้ร้อยละ 73.80 และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (Beta = 0.379) ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ (Beta = 0.277) และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ (Beta = -0.205) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนัก อำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ พบว่า ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สามารถอภิปรายผลเพิ่มเติมได้ดังนี้

ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรมีผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้ ความสามารถซึ่งได้รับการยอมรับและความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้ง ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของธณภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือส่งผลต่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งการที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานจนประสบ ความสำเร็จ เป็นแรงจูงใจที่มีความสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ตามศักยภาพของตน

ด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้ง มีอิสระในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อทิตี เฟ่งพิโรจ (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดนราธิวาส พบว่า ด้านความ รับผิดชอบต่อหน้าที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานสามารถรับผิดชอบต่องาน ที่ ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง โดยมีขอบเขตของงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีความ มุ่งมั่นหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งมีอำนาจตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ

ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากและส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน พิเศษ และสวัสดิการต่างๆ เหมาะสมกับความสามารถและสอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ และที่กฎหมาย กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤติฎีสุดา ภู่านาค (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตักส์ จำกัด พบว่า ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากองค์กรให้ค่าตอบแทนกับพนักงานเท่ากับอัตราจ้างตามที่ กฎหมายกำหนด และมีสวัสดิการอย่างเหมาะสม เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงานเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งเงินเดือนเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนัก อำนวยการ ประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความ

สัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากจากหน่วยงานให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร มีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอและเหมาะสม และมีมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงานตามที่กฎหมายกำหนด ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของกฤตฤกษ์สุตา ภูนาศ (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทวิทยุคอร์ป โปรตัส จำกัด พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากอาคารและสถานที่ทำงานมีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกต่อการปฏิบัติงาน เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีให้พนักงานเพียงพอ รวมทั้งองค์กรให้ความสนใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน

ด้านความมั่นคงในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากหน่วยงานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงและน่าเชื่อถือ งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งได้รับการพิจารณาเงินเดือนและค่าตอบแทนด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสาวิตรี ต้นเจริญ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร กองสืบสวนและปราบปรามกรมศุลกากร พบว่า ด้านความมั่นคงในงานที่ทำไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ได้รับความเป็นธรรมจากองค์กรกรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน องค์กรมีคู่มือในการปฏิบัติงานและคำสั่งรองรับการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรในหน่วยงานมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และได้รับความช่วยเหลือและการสนับสนุนที่ดี รวมทั้งมีการช่วยเหลือและร่วมใจกันทำงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของปณิตชารีย์ เสกขุนทด (2564) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้าภายใน กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีการร่วมมือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน ที่สามารถร่วมงานกันได้อย่างสามัคคี ก่อให้เกิดความเป็นหนึ่งเดียวในหน่วยงาน

ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากหน่วยงานมีการกำหนดนโยบายหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่ชัดเจน และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุรีย์ภรณ์ ศรพรม (2654) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้ สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านนโยบายองค์กรและการบริหารงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากนโยบายองค์กรมีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน กฎหมาย ข้อบังคับมีความเหมาะสม องค์กรมีโครงสร้างและอัตรากำลังที่เหมาะสมกับสภาพปัจจุบัน

ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนในงานที่รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ และลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการปฏิบัติงานที่ชัดเจนไม่ยุ่งยากซับซ้อน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยสาวิตรี ต้นเจริญ (2563) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมศุลกากร กองสืบสวนและปราบปราม กรมศุลกากร พบว่า ด้านลักษณะงาน ที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มี ได้อย่างเต็มที่ มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานตามนโยบายของหน่วยงานอยู่เสมอ

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากบุคลากรสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้เป็นผลสำเร็จเสมอ รวมทั้งสามารถหาวิธีปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรสามารถกำหนดเป้าหมายและวางแผนวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่คาดหวัง และสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ รวมทั้งมีการพัฒนา ปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเสมอ

ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในความเห็นของผู้วิจัยคิดว่า เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสในการเลื่อนเงินเดือน และเลื่อนระดับตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งได้รับการสนับสนุนด้านการพัฒนาความรู้ ทักษะ การฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ ซึ่งมี

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับความคิดเห็นมากที่อยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ซึ่งศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องมาจากบุคลากรมีโอกาสดำเนินตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบโดยยึดหลักคุณธรรม รวมทั้งมีโอกาสปรับเปลี่ยนสายงานเพื่อให้มีตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นได้

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ต่อหน้าที่ และด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารควรตระหนักในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยให้อิสระแก่บุคลากรในหน่วยงานในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ให้การยอมรับและไว้วางใจในความรู้ความสามารถของบุคลากรในหน่วยงาน รวมทั้งยกย่องชมเชยเมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่จนสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรได้รับความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานต่างๆ ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ และรู้สึกมีเกียรติและภูมิใจที่ได้ทำงานให้กับองค์กร

2. ผู้บริหารควรมุ่งเน้นด้านความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยมีการกำหนดขอบเขตของงานที่รับผิดชอบให้มีความสอดคล้องกับตำแหน่งหน้าที่ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร และให้ความสำคัญด้านความสามารถของบุคลากรให้เกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น การเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถ ไหวพริบ ในวิธีการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเพื่อให้งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามความมุ่งมั่น และตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม โดยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร เช่น การจัดสรรเงินค่าอาหารกลางวันให้แก่บุคลากร การปรับปรุงอัตราค่าล่วงเวลาในการทำงานที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความมั่นคงในการดำรงชีวิตในสภาวะการณ์ปัจจุบัน รวมทั้งการปรับปรุงเงินรางวัลประจำปีให้เหมาะสมเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากร

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรเพิ่มวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากบุคลากร เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม เพื่อสามารถนำข้อมูลที่แท้จริงมาใช้ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรได้มากขึ้น

2. ควรมีการศึกษาในปัจจัยด้านอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษาในครั้งนี้ เช่น

ปัจจัยด้านวัฒนธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ปัจจัยด้านทัศนคติในการทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากขึ้นในการนำมาใช้กำหนดแนวทางการพัฒนาบริหารงานบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสังกัดสำนักอำนวยการ ประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้เท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตประชากรที่ใช้ ในการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมยิ่งขึ้น เช่น สํารวจเป็นบุคลากรในสังกัดศาลชั้นต้นในกรุงเทพมหานคร หรือศาลที่ตั้งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบความคิดเห็น ทัศนคติที่หลากหลาย ว่าสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กฤติภูษิตา ภูวนาค. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทยุคอร์ดป โปรดัคส์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดาริกา พิมกำเนิด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัด สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปิ่นชาธิย์ เสกขุนทด. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรมการค้า ภายใน กระทรวงพาณิชย์. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พงศ์เทพ ประสพเหมาะ. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักงานทางหลวงชนบทที่ 2 (สระบุรี). วารสารไตรศาสตร์ ปีที่ 7 ฉบับที่ 1 (2564) : (มกราคม – มิถุนายน).
- พระมหาดณาธิป จันท์สง่า. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พัชรี พันธุ์แดงไทย. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.

- ศาลแพ่งกรุงเทพใต้. (2553). *ที่ระลึกในการเสด็จพระราชดำเนินทรงประกอบพิธีวางศิลาฤกษ์และพิธีเปิดอาคารที่ทำการศาลแพ่งกรุงเทพใต้ วันที่ 23 กันยายน 2544*. กรุงเทพมหานคร, ห้างหุ้นส่วนจำกัด พิมพ์อักษร.
- สาวิตรี ต้นเจริญ. (2563). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่บุคลากรกองสืบสวน และปราบปราม กรมศุลกากร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564 – 2565*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566. จาก <https://www.opdc.go.th/content/NzI2Ng>.
- สำนักอำนวยการประจำศาลแพ่งกรุงเทพใต้. (2566). *ข้อมูลบุคลากร งานบุคคล ส่วนช่วยอำนวยการ*. สืบค้นเมื่อ 28 มกราคม 2566. จาก <https://phonebook.coj.go.th>.
- สุรีย์ภรณ์ ศรพรม. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดกองรายได้สำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อหิติ เฟงพีโรจ. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลจังหวัดนราธิวาส*. สารนิพนธ์ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics : An introductory analysis*. 3rd ed. New York : Harper and Row.