

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง
The Efficiency in Performance of Government Officials of the Office of the
Central Court of Justice

สุภาพร เพชรรัตน์

สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supaporn Pedcharat

E-mail: Supaporn.pedch@gamil.com

Accounting branch, Faculty of Business Administration, Ramkamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง (2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการในสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนกลางที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง รายด้าน แตกต่างกันไป และปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มี อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ทั้งภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม

ABSTRACT

This research aimed to (1) to study the performance of the officials of the Central Courts of Justice (2) to study the efficiency in the performance of the officials of the Central Courts of Justice classified by personal factors, the samples used in this research. This was the 268 civil servants of the Central Judicial Office, using questionnaires as a tool to collect data. The statistics used in the descriptive analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis was tested for comparison. The t-test was used to test the hypothesis using one-way ANOVA statistic. If differences were found, they were compared individually. Using LSD method

The results of hypothesis testing showed that the personal factors of the judiciary Central with gender, status, education level There were different opinions on the performance of the Central Court of Justice officials and the personal factors of the Central Judiciary officials with average monthly income. Their opinions on the performance of the Central Court of Justice officials, both overall and in each aspect. No different

Keywords: Performance efficiency; office civil servants

บทนำ

ปัจจุบันการบริหารงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ตั้งไว้ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) หรือ “คน” นับว่าเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนองค์กรไม่ว่าภาครัฐหรือเอกชน เพื่อให้ก้าวทันความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยการพัฒนาความรู้ให้ทันสมัย มีการเพิ่มพูนประสบการณ์ในทุก ๆ ด้าน การใช้แรงสมอง การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการวางแผนและประสานงาน เพื่อจุดมุ่งหมายขององค์กร คุณภาพบุคลากรถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

ศาลยุติธรรม (ศาลยุติธรรม, 2563, เว็บไซต์) เป็นองค์กรรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน โดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจอรัฐ และยังมีการปรับปรุงโครงสร้างทาง

การเมืองของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงมากขึ้น โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญและ มาตรา 275 ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานธุรการที่เป็นอิสระโดยจัดตั้งเป็น สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งมีฐานะเป็นนิติบุคคล มีอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น ให้มีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา โดยสำนักงานศาลยุติธรรมมีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการศาลยุติธรรม การกำหนดนโยบายทั้งทางด้านการบริการบุคคล งบประมาณ และแผนงาน การสรรหาข้าราชการฝ่ายตุลาการ ทั้งข้าราชการตุลาการและข้าราชการธุรการ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกแก่ศาลยุติธรรม ส่งเสริมงานตุลาการในการพิจารณาคดีมีอย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถพัฒนาและสร้างระบบสนับสนุนการอำนวยความสะดวกให้มีความรวดเร็ว สะดวก ทันสมัย และเป็นสากล สอดคล้องกับนโยบายประธานศาลฎีกาจากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาในส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดที่ผู้ศึกษาทำงานอยู่ ว่าจะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับใด มากน้อยเพียงใด และมีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ทั้งนี้เพื่อนำผลการศึกษาวินิจฉัยไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง

2.2 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาขอบเขตการวิจัยขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการในสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง รวมทั้งสิ้น 814 คน (E-Phonebook ศาลยุติธรรม, 2563, เว็บไซต์) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจน คำนวณได้ตามสูตรของ Yamane ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 268 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง

2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

แนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุบล ใจตาง (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คนอง ปัญญา (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ซูมิโกะ ลีตเฟรม (ประเทศไทย) จำกัด

คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

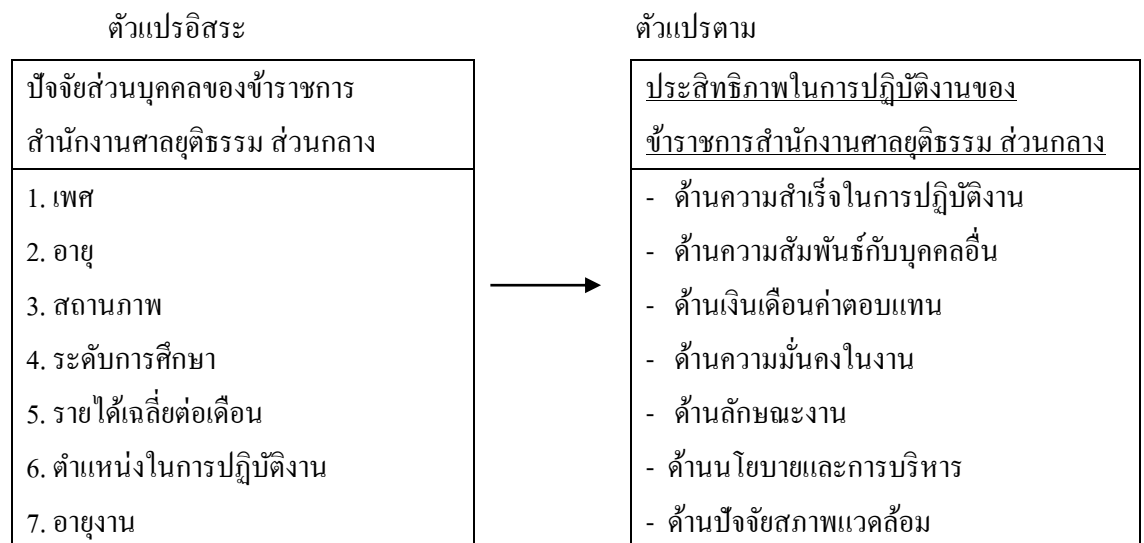
ศาสตรศิลป์ ทองแรง (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

รัตนา ผ่าผิวดิ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตสุรินทร์

กชกร บุณนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์

มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. การออกแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพที่เป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional Studies) คือ เก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียวโดยใช้เครื่องมือการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีทางสถิติ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง อาคารศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 814 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือสำหรับการค้นคว้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ แบบสอบถามโดยแบบสอบถาม

4. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรในเรื่องประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง รวม 7 ด้าน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยและเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 268 คน เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงาน สามารถสรุปการวิจัยได้ดังนี้

2.1 ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงาน ต่างกัน

2.2 ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มี อายุ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม สูงที่สุด อภิปรายผลได้ดังนี้

1.1 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง มีการจัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงาน ตลอดจนเทคโนโลยีที่ทันสมัยครบถ้วน เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และมีสภาพแวดล้อมด้านอาคารและสถานที่ ที่มีความเหมาะสม มั่นคง และปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ เฮอซเบิร์ก (Herzberg , 1951 ,p. 91) ได้กล่าวไว้ว่าสภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดแนวคิดของกิลเมอร์ (Gilmer ,1971 หน้า 28) ได้ให้ความหมายสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่แตกต่างกันในองค์การหนึ่งกับองค์การอื่น และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์กร นอกจากนี้ ยังมีผลต่อองค์กรด้วย เพราะบุคคลจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กัน สิ่งแวดล้อมจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัญหาที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรม ความพึงพอใจในงาน และสุขภาพจิต

1.2 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย ได้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร สามารถรับมือและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีความต้องการประสบความสำเร็จ ของ McClelland and Atkinson ตามทฤษฎีเชื่อว่า โดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนมีอยู่สองชนิด คือ ความต้องการความสุข และความต้องการปราศจากความเจ็บปวด แต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็เกิดขึ้นภายหลังด้วยวิธีการเรียนรู้ แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตชนวนขยายหาสิ่งต่าง ๆ มากล้ายคลึงกัน จึงต่างมีประสบการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ มาเหมือนกัน แต่จะต่างกันแต่เฉพาะขนาดของความต้องการมากน้อยแตกต่างกันไป ด้วยเหตุนี้จึงสรุปว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีความต้องการเหมือนกัน แต่มีขนาดมากน้อยแตกต่างกันไป ได้แก่ (McClelland, 1961 : 75, อ้างถึงใน ภัทรพล กาญจนปาน 2552 :25 – 24) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement) หมายถึงความต้องการทำสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพขึ้นเพื่อความสำเร็จ บุคคลที่ต้องการความสำเร็จจะมีลักษณะชอบแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย

ต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงาน มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง เช่น ในเรื่องของการแก้ปัญหาหรือทำงานที่มีความซับซ้อนขึ้น

1.3 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ และได้รับสวัสดิการเป็นที่พึงอาศัย ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระ ในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านลักษณะงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และปริมาณงานเหมาะสมกับอัตรากำลัง ซึ่งข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรมส่วนกลางจะเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อได้ปฏิบัติภารกิจ หรืองานที่ทำทายความสามารถโดยสำเร็จลุล่วง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติงานพนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านความมั่นคงในงาน มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เช่นการฝึกอบรม และการพัฒนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติ พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กชกร บุณนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.6 ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง มีการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วม และช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน เพื่อให้ งานสำเร็จตามเป้าหมาย และข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง มีความเป็นกันเองและความไว้วางใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องผลการวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการศึกษา วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วน ภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า มั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้าน ความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติ พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กชกร บุณนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพ งานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้า ด้าน เพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้าน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.7 ด้านนโยบายและการบริหาร มีความเห็นอยู่ในระดับมาก เป็นไปได้ว่าสำนักงานศาล ยุติธรรม ส่วนกลาง มีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถนำไปปฏิบัติได้ ซึ่ง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร (2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้ามั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความสำเร็จและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติ

พนักงานเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 ด้านลักษณะของงาน ด้านมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านนโยบายบริหารจัดการ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่ ด้านความอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการผลตอบแทน และด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน อายุงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีเพศต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีอายุต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร บุนนาค บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท

ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีสถานภาพต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการแตกต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกัน แต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร บุนนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มาลินี นกศิริ(2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กชกร บุนนาค(2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ

งานวิจัยของ มาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีตำแหน่งในการปฏิบัติงานต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เสาวจิตร(2556) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของสำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชกร บุณนาค (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ในสังกัดไปรษณีย์ เขต 1 พบว่า เจ้าหน้าที่นำจ่ายไปรษณีย์ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์ ระดับตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และพื้นที่จังหวัดปฏิบัติงานต่างกัน มีความเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพงานนำจ่ายไปรษณีย์ไม่แตกต่างกัน

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีอายุงานต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีอายุงานต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ทองแรง (2557) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี พบว่าบุคลากรที่มีอายุในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ทั้งในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลินี นกศิริ (2559) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด พบว่า เพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน แตกต่างกันมีผลต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการต่างกันแต่อย่างใด ดังนั้นข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ควรที่จะรับรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนา ปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานและเพิ่มศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ สามารถรับมือและแก้ปัญหาเฉพาะหน้าในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

2. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นต่างกันแต่อย่างใด ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ควรมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีมอยู่เสมอ และส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วม ร่วมมือ และช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย

3. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างกันแต่อย่างใด ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ควรจัดสรรเงินเดือนและค่าตอบแทนให้มีความสัมพันธ์กับตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบ โดยควรดำเนินการอย่างโปร่งใส และยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตลอดจนจัดสวัสดิการเป็นที่พักอาศัย ค่ารักษาพยาบาล วันลาพักผ่อนอย่างเหมาะสม

4. ด้านความมั่นคงในงาน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีเพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นว่าความมั่นคงในงาน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้นสำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน มีการสนับสนุนด้านการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่นการให้ทุนการศึกษา ตลอดจนมีความเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียมในด้านความก้าวหน้าของตำแหน่งในสายงานเพื่อให้ข้าราชการมีความตั้งใจที่ปฏิบัติงานในองค์กรนี้จนเกษียณอายุราชการ

5. ด้านลักษณะงาน จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ไม่ได้ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานต่างกันแต่อย่างใด ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ควรมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานให้เหมาะสมกับอัตรากำลัง ซึ่งข้าราชการต้องได้รับมอบหมายภารกิจหรืองานที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ

6. ด้านนโยบายและการบริหาร จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีสถานภาพต่างกัน มีความเห็นว่านโยบายและการบริหาร ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ควรมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน โดยมีการช่องทางการสื่อสารและการรับรู้อย่างหลากหลาย มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปในทิศทางเดียวกันตามนโยบายขององค์กร

7. ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อม จากผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีอายุงานต่างกัน มีความเห็นว่าปัจจัยสภาพแวดล้อม ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง ควรที่จะจัดให้มีสภาพแวดล้อมด้านอาคาร และสถานที่ขององค์กรให้มีความเหมาะสม มั่นคง และปลอดภัย มีวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน และเทคโนโลยีที่ทันสมัยครบถ้วน เพียงพอกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนข้าราชการหมั่นดูแลรักษา ตรวจสอบอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อขยายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะกับหน่วยงานอื่น ๆ
2. ควรศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเชิงลึกเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลการเปลี่ยนแปลงของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
3. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงข้าราชการสำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนกลาง เท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่น ส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งผลอาจมีความแตกต่างกันมากน้อยก็สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กชกร บุนนาค. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนำจ่ายไปรษณีย์. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คนอง ปัญญา. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ซูมิโกะลีด เพรม(ประเทศไทย) จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- คมกริช เสาวจิตร. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน สำนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ชูศรี วงศ์รัตน. (2558). เทคนิคการเขียนเค้าโครงการวิจัย : แนวทางสู่ความสำเร็จ(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : อมรการพิมพ์.
- มาลินี นกศิริ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน. บริษัท ธรรมรักษ์ ออโตพาร์ท จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.
- รัตนา ฟ้าฉวี. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านการเงินและบัญชี องค์กรบริหารส่วนตำบลในจังหวัดสุรินทร์. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ศาลยุติธรรม. (2563ก). โครงสร้างศาลยุติธรรม .ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 ,จาก <http://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/13>
- (2563ข). นโยบายประธานศาลฎีกา .ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563, จาก <http://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/13>
- (2563ค). ประวัติสำนักงานศาลยุติธรรม. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563 จาก <http://www.coj.go.th/th/content/page/index/id/3>
- ศาสตราจารย์ ทองแรง. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สำนักงานศาลยุติธรรม (2563). แผนปฏิบัติการเพื่อพัฒนาองค์กรศาลยุติธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563 .กรุงเทพฯ : สำนักงานศาลยุติธรรม.
- อี-โฟนบุ๊ก. (2563). อี-โฟนบุ๊ก ศาลยุติธรรม. ค้นเมื่อ 2 พฤศจิกายน 2563, จาก <https://phonebook.coj.go.th/home.php?page=dashboard>.

อุบล ใจตาง. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดสำนักวิทยบริการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Brown, W .B .& Moberg, D. J) .1980 .(Organization Theory and Management :A Macro Approach .New York : John Wiley & Sons.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika,16 (3), 297 - 334.

Gilmer, B .& Von, H. (1971). Industrial and Organizational Psychology)3rded .(New York :McGraw -Hill.

Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. Journal of Applied Psychology.

Herzberg, F., Bernard, M .& Snyderman, B .(1959). The Motivation to Work .New York : John Willey & Sons.

Maslow, A .H . (1943). A Theory of Human Motivation .Psychological Review, p. 370 -396.

McClelland, D. C. (1961). The Achieving Society. Princeton : Van Nostrand, pp. 205 – 258.

Vroom, H.V. (1964). Work and motivation. New York: Wiley and Sons Inc.

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