

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรม
จังหวัดระยอง

Factors Affecting Work Efficiency of Rayong Court of Justice Personnel

อินทร์แปลง ไชยโคตร

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Inplang Chaiyakotr

E-mail: 6114993426@ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 145 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดหน่วยงาน ศาลอุทธรณ์ภาค 2 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี และผลการวิจัยยังพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.28, S.D. = 0.363) และ (\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.394) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.408 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ได้ร้อยละ 40.80 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 1 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, ศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

ABSTRACT

The objective of this research was to study factors affecting work efficiency of Rayong Court of Justice personnel. The sample of 145 personnel in this research were personnel, who are government officers, government employees, permanent employees and temporary workers, at Rayong Court of Justice. They were selected through simple random sampling. This research was a quantitative research applying a questionnaire to collect data. Frequency, percentage, mean and standard deviation and multiple regression analysis. were the statistics used to analyze data.

The results indicated that most of the participants were females aged between 31-40 years old with a bachelor's degree. They worked under the Court of Appeal Region 2 for 1-10 years of length of work time. In addition, it was found that motivation factors and work efficiency factors were at highest levels of their opinions. ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.363) and ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.394) respectively

The results of a hypothesis testing found that motivation factors affected work efficiency of Rayong Court of Justice personnel. with a statistical significance level at 0.05 R Square value was 0.408, Showing that independent variables (i.e. motivation factors) affected work efficiency of Rayong Court of Justice personnel 40.80 percent. When considered a statistical significance level at 0.000, only success in work affected work efficiency of Rayong Court of Justice personnel.

keywords: Motivation Factors, Work Efficiency, Rayong Court of Justice.

บทนำ

การบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้นั้น สิ่งสำคัญคือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งทรัพยากรที่มีบทบาทสำคัญและเป็นหัวใจหลักของทุกองค์กรก็คือ “ทรัพยากรมนุษย์” หรือบุคลากรทุกคนในองค์กรนั่นเอง บุคลากรคือฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จได้ก็เนื่องมาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ถ้าบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ขาดแรงจูงใจในการทำงานไม่มีความรักและศรัทธาต่อองค์กร ก็จะทำให้เกิดปัญหาต่อการปฏิบัติงานตามมา เช่น การทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ ไม่ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย เกิดการโยกย้ายเปลี่ยนงานบ่อย อัตราการเข้าออกงานค่อนข้างสูง ซึ่งในที่สุดก็จะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร ในทางกลับกันถ้าองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เข้ากับหน้าที่ มีทักษะ ประสบการณ์มีความมานะอดทนต่อการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กร โอกาสที่จะทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามที่ต้องการย่อมเป็นไปได้โดยง่าย

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนี้อาจเกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคลเช่น ความกระตือรือร้น

ความมุ่งมั่นในตัวเอง ต้องการความก้าวหน้าในชีวิตหรือการมีทัศนคติที่ดีต่องานอันเนื่องมาจากความชอบในงานที่ได้รับมอบหมายมีความถนัดเนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ความสามารถ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานที่ดี รวมทั้งการมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ซึ่งอาจเกิดจากความภาคภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร ความเชื่อมั่นในนโยบายขององค์กรตลอดจนการมีความรักความผูกพันต่อองค์กร ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จหรืออาจกล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลเกิดความมานะพยายามทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ (สิริพร อัมไพศรี, 2547)

ศาลยุติธรรม เป็นองค์กรรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (ศาลยุติธรรม, 2563) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจอธิปไตย และยังมีภารกิจปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงมากขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญ ศาลยุติธรรมเป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น โดยมีวิสัยทัศน์คือ ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรมเพื่อให้สังคมสงบสุข เป็นธรรมและเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม ศาลยุติธรรมมีการนำเทคโนโลยีและการสื่อสารมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการทำงานทั้งในด้านการพิจารณาพิพากษาคดีการให้บริการแก่ประชาชนและงานสนับสนุนสำนักงาน นับตั้งแต่ยังไม่มีแยกศาลออกจากกระทรวงยุติธรรม トラวจจนถึงปัจจุบันโดยมีการจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาพัฒนาส่งเสริมงานตามภารกิจหลักให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมภายนอกโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ส่งผลกระทบต่อการดำรงชีวิตของประชาชนทุกคน ตลอดจนการพัฒนาประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ซึ่งกระแสดังกล่าวมีผลกระทบต่อศาลยุติธรรมเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ ศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม จึงขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านจากศาลยุติธรรม อิเล็กทรอนิกส์ (e-Court) ไปเป็นศาลยุติธรรมดิจิทัล Digital Court 2020 ด้วยการนำแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 – 2564 ไปบูรณาการการทำงานร่วมกับแผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรมพ.ศ. 2562 – 2564 บนเป้าหมายทิศทางที่เป็นมาตรฐาน โปร่งใส และเป็นเอกภาพเดียวกันทุกชั้นและกลุ่มประเภทศาล เพื่อการอำนวยความยุติธรรมและการบริการประชาชนที่รวดเร็วขึ้นง่ายขึ้นและเสียค่าใช้จ่ายน้อยลง ผู้บริหารศาลยุติธรรม ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม ข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและบุคลากรทุกคนในองค์กร จะต้องปรับวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านศาลยุติธรรมครั้งนี้ไปสู่เป้าหมายเป็น Digital Court 2020 อย่างมุ่งมั่น ตั้งใจ เพื่อการอำนวยความยุติธรรมและการบริการประชาชนอย่างเท่าเทียมกันทางสังคมบนมาตรฐานสากลที่ยั่งยืน (แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ. 2562 - 2564.) ภารกิจของศาลยุติธรรมมีความสำคัญต่อประเทศชาติและประชาชน บุคลากรศาลยุติธรรม ซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญที่จะทำให้ภารกิจนั้นเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม ถ้าบุคลากรจะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นั่นคือมีปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ ของศาลยุติธรรม จึงต้องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

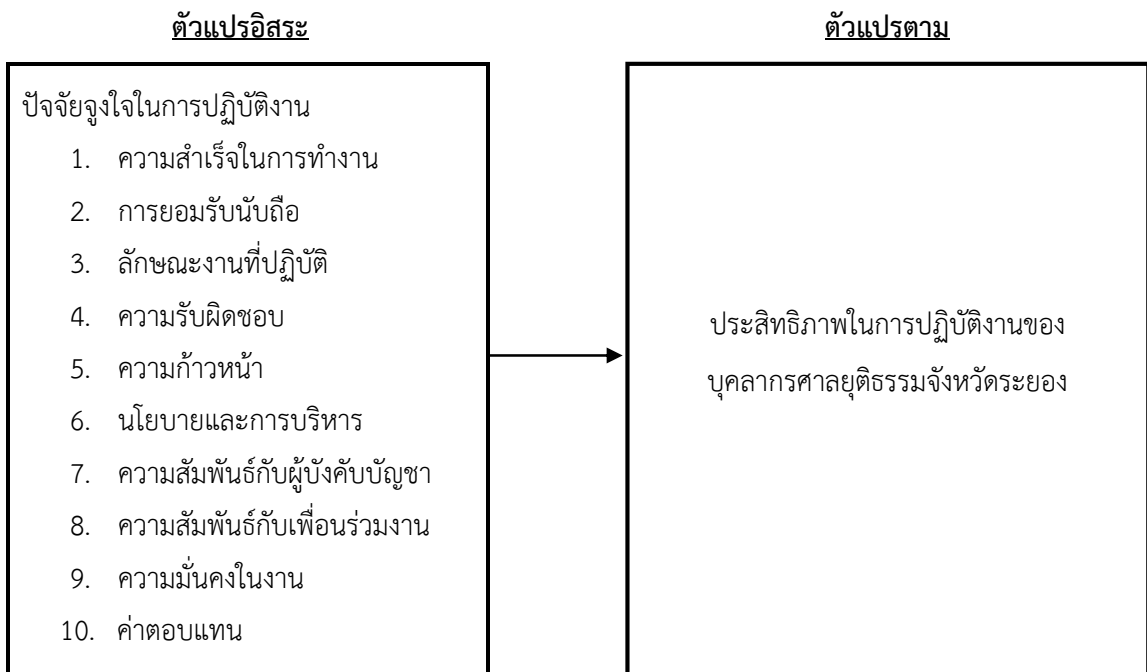
บุคลากรสายปฏิบัติการจังหวัดระยอง ว่ามีปัจจัยจูงใจด้านใดบ้างที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการจังหวัดระยองเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันองค์กรให้มีการพัฒนาตลอดจนส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการจังหวัดระยอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษาไว้ โดยได้นำแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้าน ผู้วิจัยได้นำกำหนดแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้



สมมติฐานของงานวิจัย

ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการจังหวัดระยอง

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสายปฏิบัติการจังหวัดระยอง จำนวนทั้งสิ้น 223 คน ประกอบด้วย ข้าราชการสายปฏิบัติการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระยอง จำนวน 22 คน ศาลแขวงระยอง จำนวน 41 คน ศาลจังหวัดระยอง จำนวน 60 คน ศาลอาญาคดีทุจริตประพฤติมิชอบภาค 2 จำนวน 21 คน และศาลอุทธรณ์ภาค 2 จำนวน 79 คน กลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบประชากรแน่ชัด ผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane)

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142.94 เป็น 143 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่วางแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 145 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

2. ด้านเนื้อหาและประเด็นในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

3. ด้านพื้นที่ในการวิจัย พื้นที่ในการวิจัย คือ หน่วยงานศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

4. ด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึงเดือนมกราคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนงานในการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับนโยบายและยุทธศาสตร์ขององค์กร

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) กล่าวว่า iva การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลจะมีผลงานที่มีประสิทธิภาพได้นั้น ต้องประกอบไปด้วย ความสามารถ ความชำนาญ และสิ่งจูงใจ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมาย โดยการประเมินผลของประสิทธิภาพนั้นได้จากคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจในการปฏิบัติงาน

Seidenberg (1976, อ้างถึงในสุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์, 2558) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความต้องการภายในของตัวบุคคลทางด้านชีววิทยา ซึ่งแสดงออกมาโดยทางพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการ เช่น ความหิว ความกระหายความต้องการทางเพศ ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานทางจิตวิทยา เพื่อให้มนุษย์มีความอยู่รอดได้ เมื่อมนุษย์มีการเรียนรู้จากสังคมจะมีความต้องการในสิ่งอื่น ๆ เช่น ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง

โลเวลล์ (Lovell, 1980) ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า "เป็นกระบวนการที่ชักนำโน้มน้าวให้บุคคลเกิดความพยายามเพื่อที่จะสนองตอบความต้องการบางประการให้บรรลุผลสำเร็จ"

ทฤษฎีสองปัจจัยตามแนวคิดของเฮอริทซ์เบิร์ก (Herzberg, 1959) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มี ความพึงพอใจหรือไม่พอใจเวลาทำงาน เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ด้านตัวกระตุ้น (Motivation) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง เฮอริทซ์เบิร์ก ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพึงพอใจและไม่พอใจการทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคน มีความแตกต่างกันคือ การที่ บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงาน แล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้น และการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล ดังนี้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจโดยตรง ได้แก่ ปัจจัยในกลุ่มที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง คือ การประสบความสำเร็จในงานหรือได้ทำงานให้ประสบความสำเร็จ การได้รับการยอมรับนับถือจากอาชีพการงานนั้นๆ การได้รับผิดชอบในงาน การมีโอกาสดำเนินงานมีอยู่ 5 ประการ คือ

1.1 ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่างๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นครั้งผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถถือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

2. ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องานได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหารจัดการ การบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงานและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) หมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้วยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะ (Skill) วิชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

2.4 สถานภาพของอาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพเป็นที่ยอมรับของสังคม

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) การจัดการ และการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

2.6 สภาพการทำงาน (Working condition) หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ซึ่งรวมถึงอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับความทำงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับงานในที่ใหม่

2.8 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) คือ ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือความยุติธรรมในการบริหารองค์ประกอบทั้ง 2 ปัจจัยนี้เป็นสิ่งที่คนต้องการเพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน องค์ประกอบปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่สำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงานเมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยชนิดนี้จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานผลที่ตามมาคือ คนจะเกิดความพึงพอใจในงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนจะทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงานขึ้นช่วยทำให้คนเปลี่ยนทัศนคติจากการไม่ยอมทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับศาลยุติธรรม

ศาลยุติธรรม เป็นองค์กรรัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 (ศาลยุติธรรม, 2563) มีวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนโดยการมีส่วนร่วมของประชาชนในการปกครองและตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ และยังมีภารกิจปรับปรุงโครงสร้างทางการเมืองของประเทศให้มีประสิทธิภาพและมีความมั่นคงมากขึ้นโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดที่ประชาชนจะได้รับเป็นสำคัญศาลยุติธรรมเป็นศาลที่มีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวง เว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่น โดยมีวิสัยทัศน์คือ ศาลยุติธรรมเป็นสถาบันที่อำนวยความยุติธรรมเพื่อให้สังคมสงบสุขเป็นธรรมและเสมอภาคโดยยึดหลักนิติธรรม

ระบบศาลยุติธรรมศาลยุติธรรมตามพระธรรมนูญศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มีอยู่ที่ราชอาณาจักร ระบบศาลยุติธรรมสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ชั้นศาล คือ ชั้นต้น ชั้นอุทธรณ์ ชั้นฎีกา รวมเป็นศาลทั่วราชอาณาจักร จำนวน 274 ศาล (ไม่นับรวม 9 ศาลสาขา)

ศาลยุติธรรมจังหวัดระยองศาลยุติธรรมมีหน่วยงานศาลในพื้นที่จังหวัดระยอง 5 แห่ง ประกอบด้วย
 1. ศาลชั้นต้น จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระยอง ศาลแขวงระยอง ศาลจังหวัดระยอง และศาลอาญาคดีทุจริตประพฤติมิชอบภาค 2

2. ศาลชั้นอุทธรณ์ จำนวน 1 แห่ง ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ภาค 2

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาคณาธิป จันท์สง่า (2562) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับดี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมา มีการประเมินประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับพอใช้ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 35.40 มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับปรับปรุง จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.60 และมีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่กลุ่มระดับดีมาก จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน และข้าราชการที่มีระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน การยอมรับนับถือ และสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

ฐาปณี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31- 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและมีระยะเวลาปฏิบัติงานระหว่าง 1 - 10 ปี นอกจากนี้ยังพบว่าปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.623 แสดงว่าตัวแปรอิสระคือปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ได้ร้อยละ 62.30 เมื่อพิจารณา ค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ความสำเร็จในการทำงานและความมั่นคงในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ คือ บุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

กลุ่มตัวอย่างเนื่องจากทราบประชากรแน่ชัดผู้วิจัยใช้สูตรคำนวณหาขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ 5% โดยได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 142.94 เป็น 143 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่ม

ขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 145 ตัวอย่าง และใช้การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการบัญญัติไตรยางค์ คือ การเปรียบเทียบจำนวนสัดส่วนที่เท่า ๆ กัน ได้ดังนี้

ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดระยอง	จำนวนบุคลากร 22 คน	กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 14 คน
ศาลแขวงระยอง	จำนวนบุคลากร 41 คน	กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 27 คน
ศาลจังหวัดระยอง	จำนวนบุคลากร 60 คน	กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 39 คน
ศาลอาญาคดีทุจริตประพฤติมิชอบภาค 2	จำนวนบุคลากร 21 คน	กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 14 คน
ศาลอุทธรณ์ภาค 2	จำนวนบุคลากร 79 คน	กลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 51 คน
	รวม	145 คน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในการวิเคราะห์ตัวแปรที่ระดับการวัดเชิงปริมาณ ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยองโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis – MRA)

สรุปผลการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าบุคลากรของศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานศาลอุทธรณ์ภาค 2 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 1 – 10 ปี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.363) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.74$, S.D. = 0.426) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.54$, S.D. = 0.412) ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.714) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.513) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.626) และความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.597) ตามลำดับ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.544) ความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.576) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.469) และการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.506) ตามลำดับ ส่วนผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.394) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและ

ประหยัดทรัพยากร ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.545) รองลงมาคือท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ปริมาณตรงตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.496) และท่านสามารถปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีได้ตรงตามแผนด้วยความรวดเร็วและตรงตามกำหนดเวลา ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.490) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีการสรุปผลในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการปฏิบัติงานอื่น ๆ ในอนาคต ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.522) และผลงานของท่านมีความถูกต้องครบถ้วนตรงตามมาตรฐานขององค์กร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.737) ตามลำดับ

ด้านผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาสนาพุทธจังหวัดระยอง ได้ดังนี้

ตารางที่ 1

ตารางแสดงผลการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอย (B)	Beta	t	Sig.
1. ความสำเร็จในการทำงาน (x_1)	0.217	0.227	0.268	0.008*
2. การยอมรับนับถือ (x_2)	0.096	0.124	1.338	0.183
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (x_3)	0.065	0.090	1.009	0.315
4. ความก้าวหน้า (x_4)	0.047	0.056	0.524	0.601
5. ความรับผิดชอบ (x_5)	0.070	0.107	1.041	0.300
6. นโยบายและการบริหาร (x_6)	0.055	0.087	0.867	0.388
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (x_7)	0.060	0.087	0.977	0.330
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (x_8)	0.076	0.099	1.187	0.237
9. ความมั่นคงในงาน (x_9)	0.024	0.026	0.308	0.759
10. ค่าตอบแทน (x_{10})	0.007	0.013	0.140	0.889
ค่าคงที่	1.170		3.188	0.002

$R = 0.639$, $R^2 = 0.408$, $SEE = 0.314$, $F = 9.246$, $Sig. = 0.000$

* = $P < 0.05$

จากตารางผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาสนาพุทธจังหวัดระยอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) = 0.408 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาสนาพุทธจังหวัดระยอง ร้อยละ 40.80 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มี 1 ด้าน คือความสำเร็จในการทำงาน (Beta = 0.027) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาสนาพุทธจังหวัดระยอง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ผลการวิจัย พบว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือความสำเร็จในการทำงาน สามารถอภิปรายเพิ่มเติมได้ดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน เป็นปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่กำหนด พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอมีความรู้สึกรักภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบผลสำเร็จซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าบุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนด ประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน มีความสามารถในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่อาจจะขึ้นทำให้ผลงานที่สำเร็จนั้นเป็นงานที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 และสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษาศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่าความสำเร็จในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรมศาลอุทธรณ์ภาค 1

ปัจจัยจูงใจที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง คือการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหารความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทน

การยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากผลงานที่ทำการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

ลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจน เป็นกรปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ ระเบียบ ข้อบังคับ ของศาลยุติธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ละส่วนงานเป็นลักษณะงานที่ลักษณะงานเฉพาะ เช่น ส่วนคลัง บุคลากรจะเป็นผู้ที่มีความรู้ทางด้านการเงินและบัญชี โดยตรง อีกทั้งงานก็เป็นงานที่ทำทายน่าสนใจ เพราะต้องมีความรอบรู้ในเรื่อง

เกี่ยวกับเงินในคดี การคำนวณค่าปรับตามคำพิพากษา เป็นต้น ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เบ็ญวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงาน ที่ทำไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ความรับผิดชอบไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากการได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน มีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ มีอิสระในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคืออยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2562) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีลักษณะงานที่รับผิดชอบแตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความก้าวหน้าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะด้าน ทำให้บุคลากรได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มีเพิ่มมากขึ้นเพื่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาศนาธิป จันทร์สง่า (2561) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการที่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานแตกต่างกันไม่มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นโยบายและการบริหารของผู้บริหารศาลยุติธรรมไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะนโยบายและการบริหารมีความชัดเจน มีการวางแผนและการจัดการงานที่ดีมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ แต่เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างอัตรากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้ด้านนโยบายและการบริหารมีทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ถึงแม้ว่าปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น แต่บุคลากรก็สามารถบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่อยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน มีการบริหารจัดการเวลาที่ดี จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของธัญปวีณ์ สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพราะผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหา และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน งานที่ต้องการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน บุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติไม่สามารถตัดสินใจในงานนั้นได้ จึงมีความจำเป็นที่ต้องขอคำสั่งแนะแนวทาง เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการในขั้นต่อไปให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้บังคับบัญชามีความเต็มใจช่วยเหลือเป็นอย่างดีซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของของธำปณี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัย จูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีขั้นตอนงานที่ต้องติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงาน เป็นการทำงานในลักษณะทีมงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยค่าจูง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ความมั่นคงในงาน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพราะบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยองมีความคิดเห็นว่างองค์กร มีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ราชการมีความมั่นคง การทำงานที่องค์กรนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานพื้นที่อื่น ระบบการโยกย้ายต้องมีการยื่นคำขอและมีการพิจารณาอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมเสมอมา จะไม่มีการโยกย้ายโดยที่ไม่สมัครใจ ไม่เสี่ยงต่อการถูกไล่ออกปลดออกหรือให้ออก สามารถยึดเป็นอาชีพจนเกษียณ ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณรงค์ ใจเกลี้ยงและอนุศักดิ์ ทองเสงี่ยม (2559) ซึ่งได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่ พบว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิและความรับผิดชอบไม่ต้องเกิดความกังวลว่าจะถูกหน่วยงานให้ออกจากตำแหน่งงานการได้รับการปกป้องคุ้มครอง ความยุติธรรมในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร การให้ความมั่นใจว่า

จะไม่ประสบสิ่งที่ไม่พึงปรารถนาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่

คำตอบแทนไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน และคำตอบแทนต่าง ๆ เช่น คำตอบแทนพิเศษ คำตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยง มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมากอยู่แล้ว จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมจังหวัดระยอง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยค่าจ้าง ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ให้นำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมจังหวัดระยอง คือความสำเร็จในการทำงาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ศาลยุติธรรม ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ให้บุคลากรสายยุติธรรม เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตามสายงาน สนับสนุนให้บุคลากรสายยุติธรรม ได้มีการรับรู้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐานและเพิ่มศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรสายยุติธรรมสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ประสบความสำเร็จ สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะสำหรับผู้ที่จะทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และแนวโน้มของลักษณะงานที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กร

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มปัจจัยตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ชัยณรงค์ ใจเกลี้ยงและอนุศักดิ์ ห่องเสียม. (2559). *แรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดกระบี่*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต
- ฐาปณี สังขวิจิตร (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสยาม.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). *แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการ ศาสนศึกษา วิทยาลัยการศึกษาศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1*. สารนิพนธ์การศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- โลเวลล์ (Lovell, 1980) .*ทฤษฎีการจูงใจ* [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 24 ธันวาคม 2563 จาก :<http://motivation-srisupan.blogspot.com/2012/07/theories-of-motivation.html>[http://www.gotoknow.org/posts/492000%20\(12](http://www.gotoknow.org/posts/492000%20(12) .
- ศาลยุติธรรม. (2563). *แผนพัฒนาดิจิทัลศาลยุติธรรม พ.ศ 2562 - 2564*.) สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม 2563. จาก <https://cccm3.coj.go.th/th/content/category/detail/id/8/cid/9197/iid/157789>
- ศาลยุติธรรม. (2563). *ระบบศาลยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2563. จาก <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/54/iid/126661>
- ศาลยุติธรรม. (2563). *โครงสร้างศาลยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2563. จาก <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/54/iid/126661>
- ศาลยุติธรรม. (2563). *ประวัติศาลยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 29 ธันวาคม 2563. จาก <https://coj.go.th/th/content/page/index/id/3>
- สิริพร อำไพศรี. (2547). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายจัดเก็บค่าผ่านทางทางพิเศษแห่งประเทศไทย*. ภาคนิพนธ์คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรพงษ์ ฉันทพัฒน์พงศ์. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานสายเทคโนโลยีของธนาคารแห่งหนึ่ง*. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Herzberg, F., Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.