

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8**

**FACTORS AFFECTING PERFORMANCE EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICER
UNDER ADMINISTRATIVE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE, REGION VIII**

วิวัฒน์ ปิติจะ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 และเพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยนี้ มีจำนวน 270 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) โดยเป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในด้านต่าง ๆ มากที่สุด ประกอบด้วย ด้านปริมาณผลงาน ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยค่าจุนส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในด้านต่าง ๆ มากที่สุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยค่าจุน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง: Master student, Faculty of Business Administration
Ramkhamhaeng University; Email: 6524103014@ru.ac.th

บทนำ

ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เนื่องจาก "มนุษย์" นับเป็นทรัพยากรและทุนที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ รวมถึงการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งเป็นการสร้างโอกาสในการประสบความสำเร็จในอนาคต ดังนั้นบทบาทของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปัจจุบันจึงจำเป็นต้องสามารถปรับตัวและรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล, 2567) การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของทุกองค์กร องค์กรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายจะต้องตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากรว่าเป็นทรัพยากรที่มีสภาพเป็นทุนมนุษย์และจำเป็นต้องได้รับการรักษาและพัฒนาให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับงาน การมีบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดจะช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่าย ลดการใช้พลังงาน และใช้เวลาให้น้อยที่สุด ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างความสำเร็จก้าวหน้าและพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และสร้างคุณค่าให้กับงานที่ทำเพื่อความสำเร็จขององค์กร การสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากบุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงานและเป้าหมายขององค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในด้านปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร (ดาริกา พิมพ์กำเนิด, 2564)

ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลภายในองค์กรใช้ความพยายามเพื่อได้ผลงาน ปัจจัยจูงใจจึงเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึกที่ดีกับงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ซึ่งช่วยไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจหรือลดประสิทธิภาพของการทำงานลง กล่าวอีกนัยหนึ่ง ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่จะป้องกันและลดความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในการทำงานนั้นๆ ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในงาน

จากข้อมูลรายชื่อผู้สมัครเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 131 คน และประกาศรายชื่อข้าราชการศาลยุติธรรมได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 69 คน (ประกาศสำนักงานศาลยุติธรรม ลงวันที่ 18 กรกฎาคม 2567) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมได้ยื่นความประสงค์ในการเข้าร่วมโครงการเกษียณก่อนกำหนดเป็นจำนวนมาก เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคล การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาระงานที่หนัก อัตราค่าจ้างของข้าราชการไม่สอดคล้องกับปริมาณงาน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่สำนักงานศาลยุติธรรม โดยสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 จะต้องศึกษาแนวทางให้เกิดความสอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการ เพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีแรงจูงใจให้สูงขึ้นจะช่วยลดการขาดงาน การเบื่องานของข้าราชการ รวมถึงลดการขอเกษียณก่อนกำหนด ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นและเป็นแรงจูงใจให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานทำให้บรรลุเป้าหมายตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมกำหนดไว้ (สุรัชณี ลีวงศ์วัฒนา, 2565)

จากข้อมูลทีกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยเป็นข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ปฏิบัติราชการ ณ สำนักอำนวยการประจำศาลจังหวัดพังงา จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ว่ามีปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ซึ่งปัจจัยดังกล่าวมีส่วนสำคัญที่ผลักดันองค์กรให้ประสบความสำเร็จ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนสอดคล้องกับนโยบายของประธานศาลฎีกา

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
2. เพื่อศึกษาปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

สมมติฐานของงานวิจัย

1. ข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

2. ปัจจัยเชิงจิตส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8

3. ปัจจัยด้านจูงใจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8

ขอบเขตของงานวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรต้น (independent variable) ประกอบด้วย

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 ปัจจัยเชิงจิต (motivation factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

1.3 ปัจจัยด้านจูงใจ (hygiene factors) ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงานเงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานและความมั่นคงในงาน

2. ตัวแปรตาม (dependent variable) คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ประกอบด้วย ปริมาณผลงาน คุณภาพของงาน ความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร

ในการศึกษาครั้งนี้จะดำเนินการศึกษาเฉพาะหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ครอบคลุมพื้นที่ในเขตจังหวัดชุมพร จังหวัดระนอง จังหวัดสุราษฎร์ธานี จังหวัดพังงา จังหวัดภูเก็ต จังหวัดกระบี่ และจังหวัดนครศรีธรรมราช รวมทั้งสิ้นจำนวน 27 หน่วยงาน

ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ทั้งหมดจำนวน 804 คน โดยกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนแน่นอน จึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ที่ 0.05 มีระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คำนวณพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 267 คน แต่เพื่อป้องกันความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการตอบแบบสอบถาม จึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 270 คน เพื่อการวิเคราะห์และประมวลผล

ขอบเขตระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ อยู่ในช่วงระหว่างเดือนกรกฎาคม 2567 – ตุลาคม 2567 รวมระยะเวลา 4 เดือน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg's Motivation Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์ก (Herzberg, อ้างถึงใน พิสิษฐ์ ไชยวิฑูรย์, 2565, หน้า 20) ทฤษฎีจูงใจเป็นปัจจัยการทำงานเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในการทำงาน และไม่พึงพอใจในการทำงานหรือหมายถึง การทำงานโดยหลักการของเจ้าของกิจการจะพยายามสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน การสร้างความพอใจนี้ สามารถสรุปว่า บุคคลจะมีความต้องการในงานที่แยกจากกันเป็นอิสระ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับ 2 ปัจจัย ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงหรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทำให้บุคคลเกิดความพอใจและเกิดการจูงใจให้บุคคลในองค์กรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งมีอยู่ 5 ปัจจัย ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (hygiene factors) เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จำเป็นที่ทุกคนจะต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้คนทำงานมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนไม่ใช่ว่าสิ่งกระตุ้นให้บุคคลกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น แต่ปัจจัยเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำเท่านั้น ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน และร่วมรักษาให้บุคคลปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่งมีอยู่ 7 ปัจจัย ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน สภาพในการทำงาน ความมั่นคงในงาน และตำแหน่งงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (อ้างถึงใน พรพรรณ พึ่งสุด, 2565, หน้า 16-17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน และใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้โดยใช้เวลาน้อยที่สุด และสูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด และได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ทั้งหมด 4 ด้าน คือ คุณภาพของงาน (quality) ปริมาณงาน (quantity) เวลา (time) และค่าใช้จ่าย (costs)

ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8

สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 มีผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่สูงกว่ากอง โดยอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล และคำสั่งให้ปฏิบัติราชการตามกฎหมายของอธิบดีผู้พิพากษาภาค 8 สำนักศาลยุติธรรมประจำ

ภาค 8 มีหน้าที่กำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ชี้แจงเกี่ยวกับการดำเนินการด้านการบริหาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบดำเนินการเกี่ยวกับการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 และหน่วยงานในเขตอำนาจ อธิบดีผู้พิพากษาภาค 8 ตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมมอบหมาย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อินทร์แปลง ไชยโครต (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 120 คน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ด้านปริมาณงาน รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยประชากรได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 267 คน แต่เพื่อป้องกันความไม่สมบูรณ์ที่เกิดจากแบบสอบถาม จึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็น 270 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) จำแนกข้าราชการสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics)
2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติ T-Test และสถิติ One-Way ANOVA และใช้สถิติ Regression

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 182 คน ช่วงอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 190 คน และช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี จำนวน 88 คน มีรายได้ต่อเดือน อยู่ที่ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 107 คน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.46$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.34$) ด้านลักษณะของงาน $\bar{X} = 4.32$) เท่ากันกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ($\bar{X} = 4.32$) และด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด $\bar{X} = 4.25$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 4.46$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.33$) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.20$) และด้านนโยบายและการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่งรองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.37$) ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ($\bar{X} = 4.30$) และด้านปริมาณผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 4.16$) ตามลำดับ

1. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1.1 ข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ที่มีเพศ ช่วงอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

1.2 ข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ด้านความรับผิดชอบ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านคุณภาพของงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ด้านลักษณะของงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ส่วนปัจจัยจูงใจด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

3.1 ปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนและด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านคุณภาพของงาน ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยคำจูนด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.4 ปัจจัยคำจูน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความมั่นคงในงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร ส่วนปัจจัยคำจูนด้านอื่น ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยจุดใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในภาพรวมปัจจัยจุดใจอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.1 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิสิษฐ์ไชยวิฑูรย์ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยจุดใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร

1.2 ปัจจัยจุดใจด้านการยกย่องนับถือหรือการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของดาริกา พิมภำเนิต (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 พบว่า ปัจจัยจุดใจทุกด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 5 พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ทำ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุดรองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้า และด้านความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งปัจจัยจุดใจทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามา 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของเกศราภรณ์ สิทธิ (2564) ได้ทำการศึกษา การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 6 จำนวน 281 คน พบว่า แรงจูงใจ ความความรับผิดชอบ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของอินทร์แปลง ไชยโครต (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 120 คน พบว่า ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงในงาน รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับนับถือ ค่าตอบแทน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหาร และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ตามลำดับ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในภาพรวมปัจจัยค่าจ้างอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.1 ปัจจัยค่าจ้างด้านนโยบายและการบริหารงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้อง

กับการศึกษาของสุรชัย ลีวงศ์วัฒนา (2565) ได้ทำการศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคศาลดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงานแตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคศาลดิจิทัลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของดาริกา พิมพ์กำเนิด (2564) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 5 พบว่า ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านค่าตอบแทน ซึ่งปัจจัยสุขอนามัยทั้ง 4 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ปัจจัยคำจูนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านปริมาณผลงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้านคุณภาพของงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของสอดคล้องกับการศึกษาของพิสิษฐ์ ไชยวิฑูรย์ (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร พบว่าปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดศาลชั้นอุทธรณ์พิเศษในกรุงเทพมหานคร

2.4 ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านคุณภาพของงาน ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของทตเทพ ไตรราช (2563) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงานขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 8 ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ด้านคุณภาพของงาน ด้านความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร และด้านปริมาณผลงาน สอดคล้องกับการศึกษาของอินทร์แปลง ไชยโครต (2565) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ด้านปัจจัยเชิงใจ

1. ควรแสดงการชมเชยจากผลงานที่ประสบความสำเร็จของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นคำพูดหรือสิ่งของเพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป เช่น มีการจัดกิจกรรมโครงการยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการศาลยุติธรรมดีเด่น เพื่อเป็นเกียรติและศักดิ์ศรีให้แก่ตัวเอง และบุคคลรอบข้าง
2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถของตนเอง โดยการมอบหมายงานสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนอาจเป็นในรูปแบบของเงินรางวัลจัดสรรประจำปี

ด้านปัจจัยคำจูน

1. สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีนโยบาย กฎระเบียบ และทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยเปิดโอกาสให้ตัวแทนของข้าราชการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ และแนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานศาลยุติธรรม
2. ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังของข้าราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตามปริมาณคดีในแต่ละกลุ่มศาลในทุก 3 – 5 ปี เพื่อจะได้มีอัตรากำลังที่สอดคล้องกับปริมาณงาน ให้มีเวลาหลังเลิกงานที่เหมาะสม เป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำเวลาหลังเลิกงานไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านต่าง ๆ เช่น การออกกำลังกาย การศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม การทำกิจกรรมกับครอบครัว

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเฉพาะข้าราชการศาลยุติธรรมเท่านั้น ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ข้าราชการตุลาการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งจะทำให้ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยเป็นข้อมูลที่สมบูรณ์และชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผลการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศาลยุติธรรมในภาพรวมได้

2. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ต่อไป ควรมีการศึกษาในรูปแบบของการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกของกลุ่มตัวอย่าง เป็นเครื่องมือในการศึกษา เพื่อให้ทราบและเข้าใจปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงสามารถดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานศาลยุติธรรมในระยะยาว

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปานประดิษฐ์. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอป่าโมก จังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- กัญญนันท์ ภัทร์สรณศิริ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกรณีศึกษาสำหรับสถาบันเทคโนโลยีปทุมวัน. (ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์). วารสารวิชาการปทุมวัน.
- กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการการทำเรือ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกศราภรณ์ สิทธิ. (2564). การศึกษาแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 6. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ฉัตยาพร เสมอใจ. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ชนิภา บุญกิจ. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะด้านดิจิทัลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 8 เขตอำเภอเมืองจังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิตติมา ชูเฉลิม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญา. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- दनัย ดิษากิรมย์ และนัทนินา หาสุหนที. (2561). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เดชา เดชะวัฒนไพศาล. (2567). *การจัดการทรัพยากรบุคคลพื้นฐานแนวคิดเพื่อการปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปวรวรรณ พิงสุ. (2565). *แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภิญญาพัชญ์ งามสกล. (2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักบริหารกลางและสวัสดิการ สำนักงานศาลยุติธรรม*. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิไลพร สัมฤทธิ์. (2564). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- วิวัฒน์ แสงเพชร. (2558). *ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของ พนักงานธุรกิจโรงแรมระดับ 5 ดาว โรงแรมแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริพร สอนไชยา. (2557). *ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัทกรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สำนักการเจ้าหน้าที่ สำนักงานศาลยุติธรรม. (2567). *ข้อมูลบุคลากร*. ค้นเมื่อ 17 มิถุนายน 2567, จาก <http://dpis.coj.intra>
- สุรัชณี ลีวงศ์วัฒนา. (2565). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานยุคศาลดิจิทัลของข้าราชการศาลยุติธรรมสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5*. คณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- อาภานันท์ ดุลยธรรมภักดี. (2562). *การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทักษะการติดต่อสื่อสาร และปัจจัยลักษณะงาน ที่มีประสิทธิผลต่อการทำงานเป็นทีมที่มีวัฒนธรรมต่างกัน: กรณีศึกษา บริษัทข้ามชาติ เขตกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- Domjan, M. (1996). *Learning and behavior systems*. G. Stanley Hall lecture, presented at meetings of the Midwest Psychological Association. Chicago.
- Lovell, R. B. (1980). *Adult Learning*. New York: John Wiley and Sons.

Schiffman, L. G. , & Kanuk, L. L. (2007). *Consumer Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.

Taro Yamane. (1973). *Statistic: An introduction analysis (3rd ed)*. New York: Harper and Row.