

อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3
Influence of Motivation on Work Performance and Job Performance
that Affects the Efficiency of Work of Personnel
in the Administrative Offices of the Court of Justice Region 3

เพ็ญนภา อัมบุญญา^{1*} อนันต์ สุนทราเมธากุล² ปิยนันท์ โชติวานิช³

^{1,2,3}คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

Pennapa Umboon^{1*} Anan Suntramethakul² Piyakanit Chotivanich³

^{1,2,3}Faculty of Business Administration and Management, Ubon Ratchathani Rajabhat University

*Corresponding Author E-mail: pentaka@hotmail.com

(Received: July 26, 2024; Revised: September 22, 2024; Accepted: September 25, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 327 คน โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีตัวแปรต้น 5 ตัว ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 86.00

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สมรรถนะในงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research is to study the influence of motivation on work performance and job performance that affects the efficiency of work of personnel in the Administrative Offices of the Court of Justice Region 3. This study is quantitative research, using a questionnaire as a tool for collecting data. A total of 327 samples were use in the research, derived by using the stratified sampling method in proportion. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, and Multiple regression analysis.

The research showed that Motivation factors for work performance and job performance that affects the work performance of personnel in the Office of the Court of Justice Region 3, consisted of five variables: work environment, achievement orientation, professional expertise accumulation, ethics, and teamwork, it was found that all independent variables were able to predict the dependent variable with statistical significance at .01, together predicting 86.00 percent.

Keywords: Motivation on work Performance, Job Performance, Efficiency of work

บทนำ

ศาลยุติธรรมมีแผนกลยุทธ์ศาลยุติธรรม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2545 – 2549 (ทบทวนครั้งที่ 1 พ.ศ. 2546) เป็นต้นมาจนถึงแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2561 – 2564 ได้ส่งผลให้ศาลยุติธรรม มีการพัฒนาในทุกด้าน ทั้งการพิจารณาพิพากษาคดี การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน การระงับข้อพิพาททางเลือก งานธุรการศาลยุติธรรม การบริหารงานบุคคล การงบประมาณ และการดำเนินการอื่น (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565) จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของศาลยุติธรรม จึงได้มีการปรับปรุงจนเป็นแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565 – 2568 โดยประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ (TRUST) ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ T เชื่อมันศรัทธาการอำนวยความยุติธรรม (Trusted Justice) 2) ยุทธศาสตร์ R เชื่อถือในระดับสากล (Reliability) 3) ยุทธศาสตร์ U การดำเนินงานอันเป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน (Uniformity) 4) ยุทธศาสตร์ S พัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) และ 5) ยุทธศาสตร์ T เปลี่ยนผ่านสู่อนาคต (Transformation) (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2565) สำหรับการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมจึงอยู่ในยุทธศาสตร์ U การดำเนินงานอันเป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมเพื่อให้เป็นมาตรฐานไปในทิศทางเดียวกัน สำนักงานศาลยุติธรรมจึงได้นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคล แต่ด้วยสภาวะการณ์ต่าง ๆ ที่

มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ประกอบกับ มีการนำหลักสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการปรับปรุงสมรรถนะของสำนักงานศาลยุติธรรมใหม่ เพื่อให้ทันกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนไป สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดค่านิยมสมรรถนะ ให้ความหมายถึง “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร” และกำหนดสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภท คือสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงาน รวมทั้งกำหนดระดับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม 4 ประเภท 25 สายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม, 2553) เมื่อมีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการของศาลยุติธรรม จึงต้องมีการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้ เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุภารัตน์ กลุโซติ, 2566) การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม จะเกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อสำนักงานศาลยุติธรรม ความรู้ความสามารถส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้อำนาจสำนักงานศาลยุติธรรมประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายประธานศาลฎีกา ที่วางไว้ได้ ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมต้องมีส่วนในการผลักดัน และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้ข้าราชการศาลยุติธรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มกำลังความสามารถ และนำทักษะต่าง ๆ ที่มีของข้าราชการศาลยุติธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้วางไว้ (ทัตเทพ ไตรราช, 2563)

ดังนั้นจากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ซึ่งเป็นปัจจัยหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ทำให้เกิดความคาดหวังจากความต้องการ เจตคติ อารมณ์ หรือภาวะแวดล้อมทางสังคม อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมกันเหมือน ๆ กัน ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนงานไหน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ตลอดจนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

เฟรดเดอริก เฮิร์ซเบิร์ก และคณะ (Herzberg, Musner & Synderman, 1959) ได้เสนอทฤษฎีองค์ประกอบ 2 ประการที่เป็นองค์ประกอบสำคัญ ที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) มีอยู่ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยกระตุ้นเป็นปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับเรื่องงานโดยตรง ซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และมีความสุขจากการปฏิบัติงาน บุคคลจะถูกจูงใจให้ปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ 3) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 4) ด้านความรับผิดชอบ และ 5) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่ใช้ค้ำจุนหรือบำรุงรักษาจิตใจของบุคคลให้ทำงาน แต่ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจผู้ปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หากไม่มีปัจจัยนี้หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคคลในองค์กรจะส่งผลให้บุคคลในองค์กรนั้น เกิดความไม่ชอบงาน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายและการบริหารงาน 2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

องค์ประกอบสมรรถนะหลัก สมรรถนะหลักที่มีประสิทธิภาพควรมีองค์ประกอบในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กร สิ่งสำคัญที่สุดต่อการพัฒนาสมรรถนะในองค์กรก็คือ เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่ง เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยมีองค์ประกอบสมรรถนะหลัก (ไชยติยะยิทธิ, 2562) โดยสมรรถนะหลัก เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือนประกอบด้วย 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม

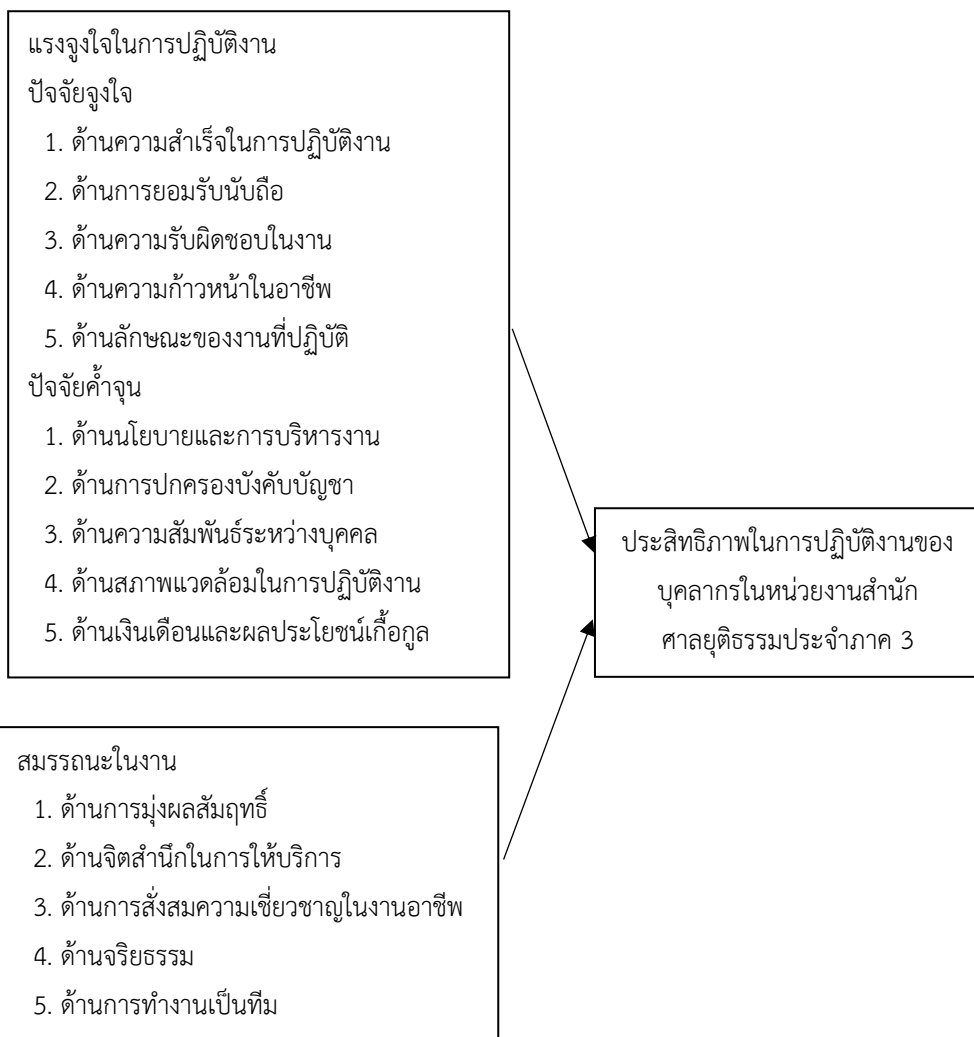
แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบไว้ 4 ประการ (Peterson & Plowman, 1989) ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณงาน 3) ด้านเวลา และ 4) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

สำหรับการปฏิบัติงานในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมที่จะต้องปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเหมาะสม และยังต้องปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงาน จึงเป็นแนวคิดในการวิจัยที่ทำการศึกษานี้ โดยมีตัวแปรอิสระ คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่ถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า ทำให้เกิดความคาดหวังจากความต้องการ เจตคติ อารมณ์ หรือภาวะแวดล้อมทางสังคม อย่างใดอย่างหนึ่ง แล้วแสดงพฤติกรรมความสามารถ หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งออกมา เพื่อให้สิ่งที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ 1) ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล และสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน เป็นสมรรถนะที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมกันเหมือน ๆ กัน ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนงานไหน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ได้วางไว้ ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคล ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วง ได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และทันตามกำหนดเวลา โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน จึงทำให้ได้กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ดังภาพที่ 1

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัยหลัก ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจิตสำนึกในการ

ให้บริการ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3

2. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน ให้ความสำคัญต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ที่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวน 1,145 คน (สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ, 2566)

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 จำนวน 1,145 คน ได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 327 ตัวอย่าง โดยวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) อย่างเป็นสัดส่วน ดังนี้

ตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่าง

ลำดับ	จังหวัด	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1	จังหวัดนครราชสีมา	299	89
2	จังหวัดชัยภูมิ	121	33
3	จังหวัดบุรีรัมย์	126	35
4	จังหวัดสุรินทร์	146	43
5	จังหวัดศรีสะเกษ	128	35
6	จังหวัดอุบลราชธานี	184	54
7	จังหวัดอำนาจเจริญ	70	19
8	จังหวัดยโสธร	71	19
รวม		1,145	327

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

เป็นแบบสอบถามปลายปิดและแบบตรวจสอบรายการ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะในงาน ของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยแบบสอบถามในส่วนที่ 2-4 มีลักษณะคำถามเป็นมาตราวัดของ (Likert Scale) ซึ่งแต่ละคำถามมีคำตอบให้เลือกระดับความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 5 ระดับ ให้ความสำคัญมากที่สุด ให้ความสำคัญมาก ให้ความสำคัญปานกลาง ให้ความสำคัญน้อย ให้ความสำคัญน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบความเที่ยงตรง ผู้วิจัยได้ส่งงานวิจัยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่านพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง เมื่อรับทราบผลการประเมินในการวิจัยคืนมาแล้วนำมาคำนวณหาค่า Index of Coefficient (IOC) ของข้อความในแต่ละข้อ โดยกำหนดว่า ถ้าค่า $IOC \geq .6$ แสดงว่าคำถามนั้น วัดเนื้อหาตรงตามที่ต้องการวัด แต่ถ้าค่า $IOC < .6$ แสดงว่าข้อคำถามนั้น วัดเนื้อหาไม่ตรงตามที่ต้องการวัด ถือว่าใช้ไม่ได้ ให้สร้างขึ้นมาทดแทนใหม่ในกรณีที่เห็นว่าไม่ครอบคลุม พบว่า ผลจากการตรวจสอบค่า IOC ของเนื้อหามีค่า .85-1.00 ทุกข้อ

5. การตรวจสอบความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พิจารณาจากค่าสูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยยอมรับค่าความเชื่อมั่นที่ระดับ .70 ขึ้นไป

6. ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 แล้วนำข้อมูลที่ได้รวบรวมนำเข้าสู่ระบบกระบวนการประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปดำเนินการตามขั้นตอนวิธีการศึกษาต่อไป

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ตามวิธี Least Significant Difference (LSD)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จากจำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม 327 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 79.51 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.46 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.54 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 76.15

ระยะเวลาในการทำงาน 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.38 รายได้ต่อเดือน 15,001 – 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.01 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 82.26 รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	20.49
หญิง	260	79.51
รวม	327	100.00
อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	26	7.95
30 – 40 ปี	75	22.94
41 – 50 ปี	165	50.46
51 ปีขึ้นไป	61	18.65
รวม	327	100.00
สถานภาพการสมรส		
โสด	162	49.54
สมรส	139	42.51
หม้าย/หย่าร้าง	26	7.95
รวม	327	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	32	9.78
ปริญญาตรี	249	76.15
สูงกว่าปริญญาตรี	46	14.07
รวม	327	100.00
ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่า 5 ปี	41	12.54
5 – 10 ปี	83	25.38

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
11 – 15 ปี	76	23.24
16 – 20 ปี	63	19.27
21 ปีขึ้นไป	64	19.57
รวม	327	100.00
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	25	7.65
15,001 – 30,000 บาท	157	48.01
30,001 – 45,000 บาท	95	29.05
ตั้งแต่ 45,001 บาทขึ้นไป	50	15.29
รวม	327	100.00
ตำแหน่งงาน		
ข้าราชการ	269	82.26
ลูกจ้างประจำ	3	0.92
พนักงานราชการ	18	5.50
ลูกจ้างชั่วคราว/พนักงานจ้างเหมาฯ	37	11.32
รวม	327	100.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.38	.55	มาก
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจูงใจ			
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.47	.52	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	4.40	.58	มาก

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านความรับผิดชอบในงาน	4.37	.57	มาก
ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	4.32	.71	มาก
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	4.40	.58	มาก
ภาพรวม	4.40	.53	มาก
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจ้าง			
ด้านนโยบายและการบริหารงาน	4.40	.63	มาก
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	4.40	.65	มาก
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.43	.62	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.28	.68	มาก
ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	4.30	.72	มาก
ภาพรวม	4.36	.60	มาก
ปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.52	.53	มากที่สุด
ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	4.54	.53	มากที่สุด
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.44	.59	มาก
ด้านจริยธรรม	4.57	.53	มากที่สุด
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.46	.60	มาก
ภาพรวม	4.50	.52	มาก
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	4.46	.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) ซึ่งแบ่งเป็นปัจจัยรายด้าน 2 ปัจจัย ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.40$) และด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.40$) และปัจจัยค่าจ้าง มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมา คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.40$) และ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.40$) ปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสมรรถนะในงานเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.57$) รองลงมา คือ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.54$) รองลงมา คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.52$) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 มีภาพรวมระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)

3. ผลการศึกษาอิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยการแสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์ค่าการพยากรณ์ของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยวิธี Stepwise มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4 ค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน		
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.20	5.05
2. ด้านการยอมรับนับถือ	.18	5.61
3. ด้านความรับผิดชอบในงาน	.18	5.44
4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.19	5.19
5. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	.19	5.31
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	.15	6.86
7. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.14	6.96
8. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.18	5.46
9. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.24	4.11
10. ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล	.21	4.88
ปัจจัยด้านสมรรถนะในงาน		
11. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.18	5.64
12. ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ	.11	9.04

ตัวแปร	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
13. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.21	4.75
14. ด้านจริยธรรม	.15	6.51
15. ด้านการทำงานเป็นทีม	.17	5.74

จากตารางที่ 4 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันเพื่อป้องกันปัญหา Multicollinearity ได้ตรวจสอบข้อตกลงโดยทำการวิเคราะห์จากค่า Tolerance และ VIF (Variance Inflation Factor) ของตัวแปรอิสระ (X) โดยพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al (2010) ที่กำหนดไว้ว่าค่า Tolerance ต้องมีค่ามากกว่า .10 และ ค่า VIF ต้องมีค่าไม่เกิน 10 หลังจากทำการวิเคราะห์ความเป็นพหุสัมพันธ์ร่วม เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบค่า Tolerance และค่า VIF ของตัวแปร พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรทุกตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .11-.24 และค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 4.11-9.04 เป็นไปตามเกณฑ์ของ Hair et al (2010) ที่กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า .01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 แสดงว่าตัวแปรทุกตัวแปรไม่เกิดปัญหา Multicollinearity แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้เป็นตัวแปรพยากรณ์เป็นตัวแปรที่ดี และสามารถนำไปวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณได้

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และวิเคราะห์ค่าการพยากรณ์ของปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักสาลยุดิธรรมประจำภาค 3 ด้วยวิธี Stepwise

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P
	B	Beta		
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.08	.10	3.15**	.00
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.15	.15	3.43**	.00
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	.22	.24	5.46**	.00
ด้านจริยธรรม	.27	.26	5.81**	.00
ด้านการทำงานเป็นทีม	.26	.28	6.58**	.00

Constant=.13 F=396.62 Sig=.00 R=.93 R²=.86 R²adj=.86

** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Stepwise เพื่อการศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 พบว่า มีตัวแปรต้น 5 ตัว คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม ได้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีค่าเท่ากับ .93 ($R=.93$) แสดงว่าตัวแปรต้นทุกตัวสามารถพยากรณ์การเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ได้ร้อยละ 86.00 ($R^2_{adj}=.86$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

ดังนั้น จึงเขียนสมการพยากรณ์ของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ได้ดังนี้

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ

$$Y = .13 + .26 (\text{ด้านการทำงานเป็นทีม}) + .27 (\text{ด้านจริยธรรม}) \\ + .22 (\text{ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ}) + .15 (\text{ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์}) \\ + .08 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน})$$

สมการถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน

$$Z = .28 (\text{ด้านการทำงานเป็นทีม}) + .26 (\text{ด้านจริยธรรม}) \\ + .24 (\text{ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ}) + .15 (\text{ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์}) \\ + .10 (\text{ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน})$$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะในงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 โดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ โดยวิธี Stepwise ด้วยตัวแปรอิสระ 5 ตัว ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถพยากรณ์ตัวแปรตามได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 86.00 สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ทั้งนี้ อาจเกิดจากสำนักศาลยุติธรรมได้มีการปรับปรุงอาคารสำนักงานให้มีสภาพที่เหมาะสม มีการจัดเตรียมวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน ในบางครั้งได้มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีการผ่อนคลายจากการปฏิบัติงานด้วย สอดคล้องกับ

งานวิจัยของดาริกา พิมพ์กำเนิด (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 พบว่า สถานที่ทำงานสะอาด มีความเหมาะสมและมีมาตรฐานความปลอดภัย มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษวงศรีรอด) (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานต้องมีสถานที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีแสงสว่างเพียงพอ รวมไปถึงบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัยที่จะช่วยในการปฏิบัติงานสะดวกสบายอย่างสม่ำเสมอ สิ่งเหล่านี้จะทำให้พนักงานพอใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างสุดความสามารถ

2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานมีความขยันหมั่นเพียร มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาผลงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จตรงเวลาและเป็นไปตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของชลดา ตั้งโษะ (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 แสดงให้เห็นว่าข้าราชการศาลยุติธรรมในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7 มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยยึดหลักสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของระบบราชการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของธีระพล เจริญสุข (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิต ในเขตกรุงเทพมหานคร สมรรถนะการทำงานของบุคลากร สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด รักษามาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตรงต่อเวลา มีความรับผิดชอบในหน้าที่ และยังสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี

3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานมีการนำความรู้หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน มีการติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ ๆ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน จึงทำให้สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของกฤตติกา ระย้าแก้ว (2566) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ คือ เจ้าหน้าที่ทุกคนที่มีความกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในหน้าที่ของตน มีการนำวิชาความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ในการทำงานได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิราพร พิมพ์สาร (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์

ชาฟารี คือ สามารถทำงานทดแทนเพื่อนในแผนกได้ คิดหาทางพัฒนาและปรับปรุงระบบงานที่ทำให้มีประสิทธิภาพ และเป็นไปอย่างต่อเนื่อง มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนได้อย่างชัดเจนเหมาะสมจนสามารถนำแผนงานไปปฏิบัติได้

4. ด้านจริยธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ด้วยความถูกต้อง และยังคงคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินชพัชร์ บุตุตา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง อิทธิพลของสมรรถนะในงานและแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4 บุคลากรในหน่วยงานยึดหลักจริยธรรมของข้าราชการศาลยุติธรรม อุทิศเวลาส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กรอย่างเคร่งครัด ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไชยดี ยะยือริ (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม เป็นสิ่งที่น่าสนใจอย่างยิ่ง เพราะจะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือและความศรัทธาในบุคลากรและองค์กรมีความซื่อสัตย์ สุจริต โดยเริ่มจากการสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การมีจริยธรรมในการทำงาน การเปิดเผยข้อมูลแก่ชุมชน โดยการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม ยังเป็นส่วนหนึ่งขององค์ประกอบสมรรถนะหลักซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานในกรอบของความถูกต้องของกฎระเบียบทางราชการ การปฏิบัติงานที่โปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต และมีความถูกต้องตามระเบียบทางราชการ

5. ด้านการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ทั้งนี้ อาจเกิดจากบุคลากรในหน่วยงานมีการกำหนดเป้าหมายการทำงานร่วมกัน มีการสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานด้วยตนเอง มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน จึงทำให้มีการนำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงานเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธวัชชัย แสนดวง (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี ด้านสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี คือ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสิ่งที่สำคัญที่ขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษา ให้มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ นอกจากนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ ที่แสดงออกในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรในสถานศึกษาได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารสถานศึกษา มีการวางแผน วิเคราะห์อุปสรรคของการทำงานเพื่อกำหนดเป็นวิสัยทัศน์

เป้าหมาย พันธกิจและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ ลาวชัย (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม คือ ผู้บริหารในสถานศึกษาสามารถสร้างแรงจูงใจให้สมาชิกในทีม เกิดความรักในงาน เกิดความสามัคคี เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองด้านการบริหารจนเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนร่วมกันทำงานให้สำเร็จ บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมเพียงพอกับปริมาณงานของแต่ละตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายจัดสรรกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ หรือมีการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงาน
2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยบุคลากรในหน่วยงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นำนวัตกรรมทางเลือกใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในส่วนของเทคโนโลยีให้มากขึ้น เพื่อเป็นการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจในเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยบุคลากรในหน่วยงานมีการศึกษาหาความรู้หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสายอาชีพของท่าน และได้มีการถ่ายทอดความรู้ใหม่ ๆ ให้กับเพื่อนร่วมงานหรือแลกเปลี่ยนความรู้ใหม่ ๆ กับเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายในการจัดโครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ในส่วนของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงาน หรือการหมุนเวียนงาน เพื่อเป็นการพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ในส่วนงานต่าง ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น
4. ด้านจริยธรรม โดยบุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ แบบแผน ตลอดจนแนวทางของปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้บุคลากรได้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน
5. ด้านการทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรในหน่วยงานมีการรับฟังความคิดเห็นส่วนรวมของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์หรือการบริหารงาน ศึกษาค้นคว้าความรู้อยู่เสมอ เพื่อให้มีความสามารถในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดี หากจะมีการดำเนินการที่กระทบกับบุคลากรในหน่วยงานควรจะมีการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน หรือให้มีการแสดงความคิดเห็น หรือรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

จากการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ พบว่ายังมีปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยที่ได้ศึกษา ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในการศึกษารั้งถัดไปควรศึกษาตัวแปรปัจจัยที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบทขององค์กร สภาวะเศรษฐกิจ หรือตามแผนยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรม เนื่องจากมีข้อจำกัดด้านเวลาและทรัพยากร แต่ยังมีประเด็นที่น่าสนใจ ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาปัจจัยด้านทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน
2. การศึกษารั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตหรือปัจจัยด้านความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณสำนักงานศาลยุติธรรมรวมถึงบุคลากรในหน่วยงานสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 3 ที่ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยในครั้งนี้ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

- กฤติกา ระย้าแก้ว. (2566). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ในสังกัดสถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์. สืบค้นเมื่อ 22 มิถุนายน 2567 จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/726>.
- จิราพร พิมสาร. (2561). สมรรถนะหลักในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานเชียงใหม่ไนท์ซาฟารี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- จินชพัชร์ บุตตา. (2563). อิทธิพลของสมรรถนะในงานและแรงจูงใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมประจำภาค 4. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชลดา ตั้งไช้. (2564). การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 7. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- ไชยดี ยะยือริ. (2562). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ.

ดารีกา พิมพ์กำเนิด. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 5. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทัตเทพ ไตรราช. (2563). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธวัชชัย แสนดวง. (2565). สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

พระพงษ์ศักดิ์ สนมโน (เกษงศ์รอด). (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองสระแก้ว จังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พิชามญช์ ลาวชัย. (2562). สมรรถนะของผู้บริหารกับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2553). มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการศาลยุติธรรม. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

สำนักงานศาลยุติธรรม. (2565). แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม พ.ศ. 2565-2568. กรุงเทพฯ: สำนักงานศาลยุติธรรม.

สำนักเทคโนโลยีสารสนเทศ. (2566). E-Phonebook ระบบค้นหาหมายเลขโทรศัพท์ศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 8 ตุลาคม 2566 จาก <https://phonebook.coj.go.th/home.php?page=dashboard>.

สุภารัตน์ กุลโชติ. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดเทศบาลนครหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Hair, J. F. et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Herzberg, F., Musner, B. & Synderman, B. B. (1959). **The Motivation to Work**. New York: John & Wiley & Sons.

Peterson, E. & Plowman, E. G. (1989). **Business Organization and Management**. Illinois: Homewood.

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