

ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

FACTORS PERSONAL AND MOTIVATION AFFECTING THE PERFORMANCE OF
COURT OFFICIALS IN PHANGNGA PROVINCE

สุนิษา ทองขาว

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา (3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ประชากร คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จำนวน 69 คน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน คือ สถิติ T-Test สถิติ ANOVA สถิติ Regression

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R = 0.718$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล , ปัจจัยแรงจูงใจ , การปฏิบัติงาน , ข้าราชการศาลยุติธรรม

บทนำ

ความสำคัญของปัญหา

การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม งานส่งเสริมงานตุลาการ และงานวิชาการ ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณาพิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ศาลยุติธรรมทุกแห่งมีข้าราชการศาลยุติธรรมรับผิดชอบงานธุรการ งานช่วยกันคิดว่าทางวิชาการแก่ผู้พิพากษา รวมตลอดทั้งการประสานงานกับส่วนราชการต่าง ๆ และงานอื่นใดตามที่ศาลยุติธรรมมอบหมาย เพื่อให้บรรลุลวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางในการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมต้องอาศัยข้าราชการศาลยุติธรรมที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยศาลยุติธรรมจะต้องได้รับการประเมินผลการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินผล 4 ด้าน จากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นภายใต้ข้อจำกัดที่มีจำนวนบุคลากรเท่าเดิม แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม อาจเป็นสาเหตุหลักที่ทำให้แสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างไม่เต็มความสามารถ และอาจทำให้การดำเนินงานเกิดความล่าช้าไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ดังนั้น แรงจูงใจจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จของศาลยุติธรรม การสร้างแรงจูงใจที่ดี เพื่อสร้างจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นตัวกระตุ้นในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการศาลยุติธรรมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากอคติหรือสิ่งจูงใจจากปัจจัยภายนอก รวมทั้งรักษาความลับของทางราชการ และสำนวนคดีโดยอาศัยความซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรม เพื่อให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กร ปัจจัยแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้มีกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งตอบแทนที่อาจอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ เมื่อบุคลากรมีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะมีผลต่อการปฏิบัติงานและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

ผู้วิจัยจึงศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ซึ่งมีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม และเป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของศาลยุติธรรม เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาหรือปรับปรุงให้ข้าราชการศาลยุติธรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์ของศาลยุติธรรมต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาเฉพาะปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. เนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ

อายุ

ระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน

อายุงาน

รายได้ต่อเดือน

2. ปัจจัยแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัย

ปัจจัยแรงจูงใจ ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
4. ด้านลักษณะของงานที่ทำ
5. ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยอ้อมมี ประกอบด้วย

1. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
2. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา
6. ด้านตำแหน่งงาน
7. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
8. ด้านชีวิตส่วนตัว
9. ด้านสภาพการทำงาน
10. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา มีการประเมินผลการปฏิบัติราชการภายใต้กรอบการประเมินผล 4 ด้าน

1. ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
2. ด้านคุณภาพการให้บริการ
3. ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
4. ด้านการพัฒนาหน่วยงาน

2. ประชากรในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จำนวน 69 คน ผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด

3. ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา เริ่มตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนเมษายน 2565

ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจด้วยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

- เพศ
- อายุ
- ระดับการศึกษา
- ตำแหน่งงาน
- อายุงาน
- รายได้ต่อเดือน

ปัจจัยแรงจูงใจ ทฤษฎีสองปัจจัย

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors)

- ด้านความสำเร็จในการทำงาน
- ด้านการได้รับการยอมรับ
- ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
- ด้านลักษณะของงานที่ทำ
- ด้านความรับผิดชอบ

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors)

- ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร
- ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ด้านความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา
- ด้านตำแหน่งงาน
- ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- ด้านชีวิตส่วนตัว
- ด้านสภาพการทำงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

Herzberg's Two-Factor Theory

ตัวแปรตาม

ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

- ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ
- ด้านคุณภาพการให้บริการ
- ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ
- ด้านการพัฒนาหน่วยงาน

สำนักส่งเสริมงานตุลาการ

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จำนวน 69 คน ผู้วิจัยศึกษาจากประชากรทั้งหมด โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งคำถามเป็น 3 ส่วน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 มีลักษณะเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales) มี 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับความสำคัญ	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

คะแนนที่ได้จะนำมาวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนนดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \text{ช่วงคะแนน}$$

$$\frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

นำคะแนนค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายระดับความสำคัญดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ระดับความสำคัญ
4.21 - 5.00	มากที่สุด
3.41 - 4.20	มาก
2.61 - 3.40	ปานกลาง
1.81 - 2.60	น้อย
1.00 - 1.80	น้อยที่สุด

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพดังนี้

1. สร้างแบบสอบถามเสร็จ ได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2. แบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ประเมินความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3. เมื่อปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้ว ได้นำไปทดสอบกับกลุ่มที่คล้ายกับตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำคำถามที่มีมาตรวัดเป็นมาตราอันตรภาค (Interval Scale) มาคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ค่าความเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.940

การวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถามแล้ว นำมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้สรุปรวบรวมข้อมูลในการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยโดย

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลปฏิบัติงานแตกต่างกัน ใช้สถิติ T-Test และสถิติ ANOVA และทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ Regression การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Linear Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากร จำนวน 69 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 79.7 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 81.2 เป็นตำแหน่งเจ้าพนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 มีอายุงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 34.8

2. ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.16$) พิจารณาผลในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงาน ($\mu = 4.79$) ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($\mu = 4.75$) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\mu = 4.54$) ด้านชีวิตส่วนตัว ($\mu = 4.22$) ด้านตำแหน่งงาน ($\mu = 4.21$) อยู่ระดับความสำคัญมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารของหน่วยงาน ($\mu = 4.11$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ($\mu = 4.09$) ด้านความรับผิดชอบ ($\mu = 4.08$) ด้านการได้รับการยอมรับ ($\mu = 4.06$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\mu = 4.00$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานหรือโอกาสในการเจริญเติบโต ($\mu = 3.97$) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\mu = 3.96$) ด้านลักษณะของงานที่ทำ ($\mu = 3.91$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านความสัมพันธ์ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\mu = 3.83$)

3. ข้อมูลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.36$) พิจารณาผลในแต่ละด้าน พบว่า อยู่ระดับความสำคัญมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณภาพการให้บริการ ($\mu = 4.48$) ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.37$) ด้านประสิทธิผลการปฏิบัติราชการ ($\mu = 4.36$) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาหน่วยงาน ($\mu = 4.23$)

4. ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมุติฐานที่ 2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลกับการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน มีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R = 0.718$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อาจจะเป็นเพราะความเสมอภาคเท่าเทียมกัน การที่เพศชายและเพศหญิงมีสิทธิและเสรีภาพในการแสดงบทบาทและการเปิดโอกาสให้แสดงผลงานได้อย่างเท่าเทียมกัน การปฏิบัติของข้าราชการศาลยุติธรรมมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ตามความรู้ความสามารถและประสบการณ์ และมีการเปิดโอกาสในการสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ในการทำงานและสนับสนุนการฝึกอบรมหรือสัมมนา สามารถนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดา แก้วมูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่ความรับผิดชอบ การใช้ทักษะความคิด ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความต้องการในความสำเร็จของงานการบริหารงานที่มีคุณภาพ การพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยของ พีรดา แก้วมูล (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานบริษัท ริกโก้ (ประเทศไทย) จำกัด สำนักงานใหญ่ที่มีรายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยแรงจูงใจเป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน จากปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นมีจำนวนบุคลากรเท่าเดิม ทำให้การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของศาลยุติธรรม ปัจจัยแรงจูงใจจึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญ

ต่อการปฏิบัติงานที่จะส่งผลไปสู่ความสำเร็จ ในการสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้มีความสนใจในการปฏิบัติงาน โดยมีสิ่งตอบแทนที่อาจอยู่ในรูปแบบที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญญรัตน์ ชัยศิริ ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อาร์.พี.เอ็ม.ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานและปัจจัยนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.พี.เอ็ม.ฟาร์ม แอนด์ ฟีด จำกัด ให้มีความสำคัญโดยรวมในระดับมาก

ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงามีปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน คือ ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ และด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ข้าราชการศาลยุติธรรมมีอิสระในการทำงาน ได้ทำงานที่ตรงกับความถนัดและความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายในปริมาณงานมีความเหมาะสม และศาลยุติธรรมมีนโยบายในการบริหารงานที่ชัดเจน มีโครงสร้างและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศณรินทร์ งามเลิศ (2559) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้างองค์กรคลังสินค้า พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง องค์กรคลังสินค้า ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความมั่นคงในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ควรให้การสนับสนุนในศึกษาดูงานจากศาลอื่น เพื่อศึกษากระบวนการทำงาน ศึกษาปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ พัฒนาศักยภาพเดิมให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างราบรื่น และนำวิธีการปฏิบัติงานที่ได้รับจากการศึกษาดูงานมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ในด้านความสำเร็จในการทำงาน

1.2 ศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ควรให้การสนับสนุนในการพัฒนาและการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

1.3 ศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา ควรให้การสนับสนุนในการจัดกิจกรรมการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมละลายพฤติกรรม กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมการออกกำลังกาย เพื่อสร้างการมีส่วนร่วม สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความร่วมมือและ

ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานร่วมกัน เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงาน สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

2.2 ควรศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกถึงปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา

เอกสารอ้างอิง

ศาลยุติธรรม. (2565). เกี่ยวกับศาลยุติธรรมและศาลยุติธรรมในจังหวัดพังงา จาก

<https://www.coj.go.th/>

ศาลยุติธรรม, สำนักส่งเสริมงานตุลาการ. (2565). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี

งบประมาณ พ.ศ. 2564 จาก <https://oja.coj.go.th/th/page/item/index/id/1>

อัญญรัตน์ ชัยศิริ. (2555). ปัจจัยจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท อาร์.พี.เอ็ม.ฟาร์ม แอนด์

ฟีด จำกัด เชียงใหม่ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เกศณรินทร์ งามเลิศ. (2559). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง

องค์กรคลังสินค้า กรุงเทพมหานคร : บัณฑิตมหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พีรดา แก้วมูล. (2562). ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ริโก้ (ประเทศไทย) จำกัด

สำนักงานใหญ่ : บัณฑิตมหาวิทยาลัยรามคำแหง