

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**MOTIVATION RELATED TO THE PERFORMANCE OF  
PERSONNEL UNDER THE CENTRAL ADMINISTRATIVE OFFICE,  
OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE**

ทัตเทพ ไตยราช  
**THATTEP TAIRACH**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**MOTIVATION RELATED TO THE PERFORMANCE OF  
PERSONNEL UNDER THE CENTRAL ADMINISTRATIVE OFFICE,  
OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE**

**THATTEP TAIRACH**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

**ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์**

แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม  
MOTIVATION RELATED TO THE PERFORMANCE OF  
PERSONNEL UNDER THE CENTRAL ADMINISTRATIVE  
OFFICE, OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE

**นักศึกษา**

ทัตเทพ ไตยราช รหัสนักศึกษา 63501095

**หลักสูตร**

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะ**

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล

**คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์**

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยี่มิวิไล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้นำสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ่ออัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
คำสำคัญ	ความสัมพันธ์, ประสิทธิภาพ, ศาลยุติธรรม
นักศึกษา	ทัตเทพ ไตยราช
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประชากรใช้ในการวิจัย บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง จำนวน 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ค่าของความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 0.95 สถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Correlation) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย พบว่า

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 โดยภาพรวมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยที่ ด้านเวลา อยู่ในระดับสำคัญมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน
2. ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก โดยที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. ทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ยกเว้นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ

<b>TITLE</b>	MOTIVATION RELATED TO THE PERFORMANCE OF PERSONNEL UNDER THE CENTRAL ADMINISTRATIVE OFFICE, OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE
<b>KEYWORDS</b>	CORRELATION, EFFICIENCY, COURT OF JUSTICE
<b>STUDENT</b>	THATTEP TAIRACH
<b>ADVISOR</b>	PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACDEMIC YEAR</b>	2020

### **ABTRACT**

This research aimed to study factors related to the performance of personnel under the Central Administrative Office. Office of the Court of Justice The population was used in the research of 66 people. personnel under the Central Administration ureau. The research tool was a questionnaire using a rating scale of 5 levels (Rating scale). questionnaire, the statistics used, were percentage, mean, standard deviation and Pearson Correlation coefficient statistic was used to determine statistical significance at the 0.05 level.

The results of the research were as follows: 1) Efficiency in the performance of personnel of the Central Administrative Office. Office of the Court of Justice The mean of 4.17 overall, performance was at a high level with time being the most important. Followed by the operating cost 2) The operating incentive factor. The overall mean of 4.13 is at a high level. With the morale and morale of performance at the level of importance, followed by the work environment 3) Test the hypothesis found that the motivation factor in the work is knowledge and understanding of the work performed. Working environment Relationships with people at work Stability progressing the work, morale and morale in the work. There is a relationship with the performance of personnel under the Central Administrative Office. Office of the Court of Justice Very level Was statistically significant at a level of 0.05 in the same direction. Except morale and morale in performance Which was not found statistically significant.

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จล่วงไปได้ด้วยดี เพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดี ยิงจาก ศาสตราจารย์ ดร. ไซยา ยี่มิวิไล ที่ปรึกษา ขอขอบคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษา แนวคิด และช่วยเหลือตลอดระยะเวลาการศึกษานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ที่อนุญาตให้ผู้ศึกษา ได้รวบรวมข้อมูล และบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางที่อนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม ทำให้ ผู้ศึกษาสามารถเก็บข้อมูล ได้ครบถ้วน ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท รุ่นที่ 9 หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม ทุกท่านที่ให้กำลังใจและช่วยเหลือกันด้วยความรักและความห่วงใยมาโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ภรรยา ญาติพี่น้อง ที่คอยให้กำลังใจ ดูแลช่วยเหลือ ส่งเสริม สนับสนุนและเป็นกำลังใจที่ดียิ่งแก่ผู้วิจัย

ทัตเทพ ไตยราช

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	VIII
<b>บทที่</b>	<b>หน้า</b>
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน.....	10
ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม... งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	17
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	17
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	17
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	20

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	20
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	21
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	22
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	42
สรุปผลการวิจัย.....	42
อภิปรายผลการวิจัย.....	45
ข้อเสนอแนะ.....	47
บรรณานุกรม.....	48
ภาคผนวก.....	50
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม.....	51
ภาคผนวก ข ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	58
ประวัติผู้วิจัย.....	61



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	การสังเคราะห์ตัวแปร..... 16
2	ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม..... 20
3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน..... 23
4	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน..... 25
5	ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้อง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน..... 30
6	สรุปการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 33
7	แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 35
8	สมมติฐานข้อที่ 1 ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 36
9	สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 37
10	สมมติฐานข้อที่ 3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 38
11	สมมติฐานข้อที่ 4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม..... 39

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
12	สมมติฐานข้อที่ 5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม.....	40
13	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม.....	41

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	3

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลากำหนดได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ มีการคิดหาวิธีการและเทคนิค เทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงานและลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่คุ้มค่า สร้างความพึงพอใจ แก่ทุกฝ่าย หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน (มณีรัตน์ ศรีคุ้ม, 2561) โดยปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาคนั้นเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อบุคคลนั้นด้วย สติปัญญา ระดับการศึกษาและสมาชิกในครอบครัวส่งผลการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคคล ปัจจัยเสริมอื่น ได้แก่ ปัจจัยภายในงาน เช่น โครงสร้างหน่วยงาน นโยบาย สภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน เป็นปัจจัยเสริมที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558)

สำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล และมีเลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชา ขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา สำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการของศาลยุติธรรม อาทิ การจัดทำงบประมาณรายจ่าย ประจำปี การบริหารการเงิน การพัสดุ การวางแผนเกี่ยวกับบุคลากร การบริหารจัดการอาคาร สถานที่ งานวิชาการ และงานส่งเสริมงานตุลาการ ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือการสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภารกิจหลัก ให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในการอำนวยความยุติธรรม

บทบาทภารกิจของสำนักงานศาลยุติธรรมมีดังนี้ กำหนดนโยบายการบริหารด้าน บุคลากร งบประมาณและแผนงานให้เป็นไปตามหลักการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและ สังคมที่ดี (Good Governance) ดำเนินการด้านเลขานุการของคณะกรรมการตุลาการ (ก.ต.) คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) และคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) สรรหาอัตรากำลังข้าราชการตุลาการและธุรการ พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างเป็นระบบและ ต่อเนื่อง ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนากฎหมายและระบบงานของศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิผลและมูลค่าผลงาน

ต่อหน่วย (Unit Cost) ประสานงานกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมเพื่อคุ้มครองสิทธิมนุษยชนได้อย่างกว้างขวาง

ศาลยุติธรรมมีการปรับกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม และนโยบายประธานศาลฎีกา (นางเมทินี ชโลธร) ข้อ 1 เสมอภาค “ประชาชนต้องได้รับความเป็นธรรมอย่างเสมอภาค” ข้อ 2 สมดุล “สร้างดุลยภาพแห่งสิทธิ” ข้อ 3 สร้างสรรค์ “สร้างกลไกการดำเนินกระบวนการพิจารณาและการพิพากษาคดีที่ทันสมัย ข้อ 4 ส่งเสริม “ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการและให้ความสำคัญแก่คุณภาพชีวิตบุคลากร ข้อ 5 ส่วนร่วม “สนับสนุนให้เกิดการรับรู้และมีส่วนร่วม” (ศาลยุติธรรม, 2563)

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ต่อสำนักงานศาลยุติธรรม ความรู้ความสามารถส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมเพียงอย่างเดียวไม่อาจทำให้สำนักงานศาลยุติธรรมประสบผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายประธานศาลฎีกา ที่วางไว้ได้ ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรมต้องมีส่วนในการผลักดันและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อให้ข้าราชการศาลยุติธรรมปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เต็มกำลังความสามารถ และนำทักษะต่าง ๆ ที่มีของข้าราชการศาลยุติธรรมไปใช้ในการปฏิบัติงานก็จะทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมมีประสิทธิภาพสูงสุด บรรลุตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ที่สำนักงานศาลยุติธรรมได้วางไว้

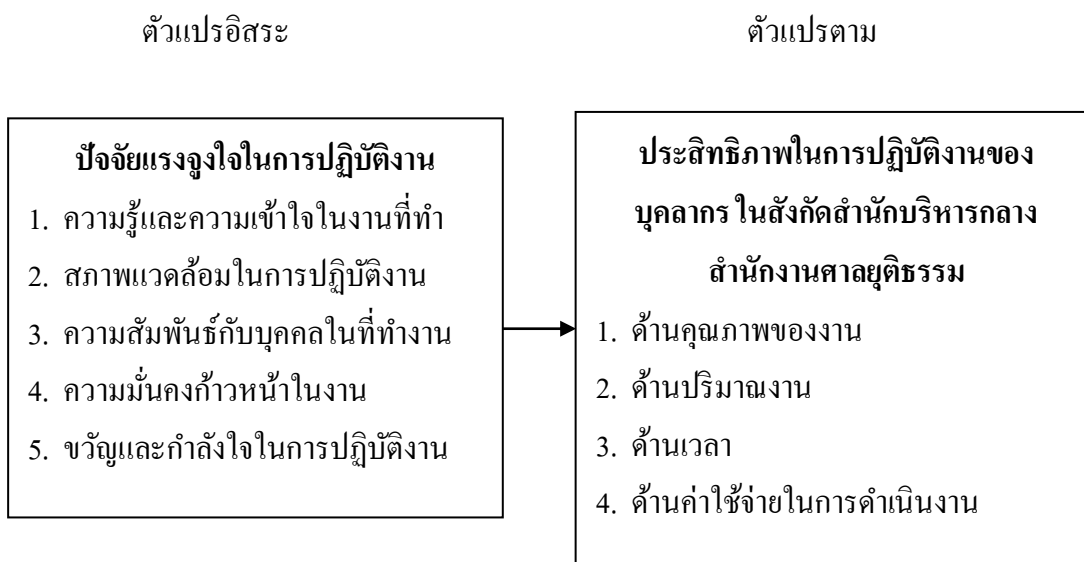
จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้ศึกษาในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรม ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม บรรลุตามนโยบายประธานศาลฎีกา ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นสำหรับผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน ปัจจัยแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางสำนักงานศาลยุติธรรม ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นไปตามนโยบายประธานศาลฎีกา และผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม และทำให้การพัฒนาหน่วยงานเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางสำนักงานศาลยุติธรรม

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน  
สำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
5. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

## ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมดในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ประกอบด้วย ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการศาลยุติธรรม และลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 66 คน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เป็นการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง และศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

### 3. ขอบเขตด้านสถานที่

สำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อาคารศาลอาญา ถนนรัชดาภิเษก แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร

### 4. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

### 5. ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคมถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2564

## นิยามศัพท์เฉพาะ

**บุคลากร** หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว ในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**ปัจจัยในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความรู้สึกรู้สึกนึกคิดหรือทัศนคติ ของบุคลากรที่แสดงออกในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ ต่อปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลให้การทำงานสำเร็จ ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ** หมายถึง สิ่งที่บุคลากรสายอาชีพแต่ละคนสามารถรับรู้ เข้าใจ เห็นความสำคัญ และปฏิบัติได้ ในเรื่องเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ ตามระเบียบการปฏิบัติงานที่ได้กำหนดไว้ รวมทั้งการได้รับการฝึกอบรม และการได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของตนเอง

**สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพะทางกายภาพหรือการจัดบรรยากาศของการทำงานในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานสายอาชีพ ประกอบด้วย สภาพพื้นที่การทำงาน แสงสว่าง เสียง อุณหภูมิความปลอดภัยในการทำงาน อุปกรณ์เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การจัดน้ำดื่มสะอาด มีห้องสุขาที่ถูกต้องลักษณะ

**ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน** หมายถึง ระดับการปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรสายอาชีพต่อเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน และฝ่ายบริหาร รวมถึงการได้รับความยุติธรรมภายใต้กฎระเบียบของสำนักงานสายอาชีพเท่าเทียมกันกับบุคลากรสายอาชีพทุกคน

**ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน** หมายถึง งานที่กำลังปฏิบัติอยู่มีความเหมาะสม และทำให้รู้สึกว่ามีอนาคตที่ดีขึ้น มีความรู้สึกสนุกกับงานที่ปฏิบัติ งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการทำงาน มีการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีคู่มือปฏิบัติงาน และมีคำสั่งมอบหมายงานที่ช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสเรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ เปิดโอกาสในการศึกษาต่อ อบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และคุณวุฒิให้กับบุคลากร ได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน

**ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง บุคลากรสายอาชีพมีความเชื่อมั่นในเงินเดือน สวัสดิการหรือค่าตอบแทน ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้และความสามารถ หน่วยงานจัดให้มีความเหมาะสมเพียงพอ

**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับหน่วยงาน การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

**คุณภาพของงาน** หมายถึง บุคลากรสายอาชีพจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ถูกต้อง แม่นยำ ไม่มีข้อผิดพลาด

**ปริมาณงาน** หมายถึง จำนวนงานที่บุคลากรสายอาชีพ จะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานเป็นไปตามที่สำนักงานสายอาชีพกำหนด หรือคาดหวังไว้



เวลา หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรสายยุติธรรม ต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงานแล้วเสร็จ สมบูรณ์ตามกำหนดเวลา หรือตามที่สำนักงานศาลยุติธรรมคาดหวัง

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน หมายถึง บุคลากรสายยุติธรรมจะต้องปฏิบัติงานให้ได้ผลงาน นั้น ๆ โดยไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ และทรัพยากรของสำนักงานศาลยุติธรรมตามที่กำหนด หรือคาดหวังไว้

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อพัฒนาให้อยู่ในระดับที่ดีขึ้นไป
2. เพื่อรวบรวมเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม ใช้ประกอบพิจารณาดำเนิน กิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสำนักงานศาลยุติธรรม
3. สามารถนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของ บุคลากรสำนักงานศาลยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาทบทวนวรรณกรรม เอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยอาศัยแนวคิดต่าง ๆ มาเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษา เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนแนวคิด ทฤษฎีที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.3 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

##### 2.1.1 ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554 สามารถให้ความหมายโดยของคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และมีนักวิชาการอีกหลายท่านให้คำจำกัดความ และความหมายในเรื่องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ดังนี้

กฤษดา ช่อปทุมมา (2561, หน้า 13) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายโดยผ่านกระบวนการประเมินผลงานบนหลักมาตรฐานเดียวกันที่บุคคลทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีคุณภาพ

เชมจิรา ทองอร่าม (2560, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของการทำงานบุคคลที่ใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและความตั้งใจรวมถึงการใช้ทรัพยากรขององค์กรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด บรรลุเป้าหมายโดยมีความแตกต่างในด้านปัจจัยสนับสนุน

จิรภัทร เล่ห์สม (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถบุคคลที่มีคุณลักษณะด้านความสามารถความรู้ความเข้าใจในงาน ด้านปฏิบัติงานและ ด้านความรู้ลึกต่องาน ทำให้เกิดผลในการทำงาน

ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของบุคคลที่เกิดจากการทุ่มเทความสามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง รวดเร็ว มีคุณภาพ และมีความรับผิดชอบในงานต่อองค์กร และงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

ธัญญธร ช้างนะ (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง แนวทางการทำงาน การปรับปรุงการจัดการประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล เพื่อผลตอบแทน ที่สมเหตุสมผล ตาม โครงสร้าง เป้าหมายขององค์กรที่ได้มาตรฐานและการนำไปใช้เป็นที่ยอมรับ

นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่ทำงานที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันเวลา และใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม คุ่มค่า เกิดประโยชน์สูงสุด มีการนำเทคนิคต่าง ๆ เข้ามาช่วยลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความพึงพอใจ ต่อผู้รับบริการ สูญเสียทรัพยากรน้อยที่สุด

ปานิสรา ช้างแดง (2561, หน้า 22) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ผลของการกระทำที่มีความเข้าใจความเข้าใจ และนำเทคนิค ทักษะต่าง ๆ มาประยุกต์ในการ ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนทันเวลา ตามเป้าหมายงาน

พิสิฐฐ์ ตั้งปณิชนกุล (2559, หน้า 12) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การทำงานให้สอดคล้องกับประสิทธิผล ทำงานอย่างถูกต้อง มีคุณภาพและครบถ้วนตามขั้นตอน โดยใช้ทรัพยากรน้อยที่สุด และประสิทธิภาพของการทำงานจะมีปริมาณมากและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น อยู่กับการบริหารงานอย่างเป็นระบบ

ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย โดยใช้เวลา และทรัพยากรคุ่มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด

พรณิดา คำนา (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่ปฏิบัติงานด้วยความพร้อม ความทุ่มเท ความสามารถของตน ด้วย ความมีระเบียบ กฎเกณฑ์ เสร็จทันเวลามีคุณภาพและความถูกต้อง ปฏิบัติงานอย่างคล่องแคล่ว ขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบเอาใจใส่งาน ด้วยความซื่อสัตย์

พิทยา บวรวัฒนา (อ้างในพรณิดา คำนา 2562, หน้า 27) กล่าวว่า “ประสิทธิภาพ หมายถึง อัตราส่วนที่สะท้อนให้เห็นการเปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานหนึ่งหน่วยต่อค่าใช้จ่าย ที่ต้องเสียไปสำหรับการปฏิบัติงานหนึ่ง หน่วยนั้น ๆ”

พีรญา ชื่นวงศ์ (2560, หน้า 93) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง เกณฑ์ที่ใช้วัดผลความสำเร็จของพนักงานที่มีการพิจารณาทั้งในผลผลิตที่ทำให้กับความคุ้มค่า และความสามารถส่วนบุคคลของผู้บริหาร คือ ความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Effectiveness) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Operational Efficiency) และพฤติกรรมในการทำงาน นั้นหมายถึง องค์กรต้องสามารถทำกำไรมากกว่าคู่แข่ง องค์กรเติบโตเร็วกว่าคู่แข่ง การวัดผลงานทำได้โดยเทียบกับเป้าหมาย ถ้าหากสามารถทำได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ก็แสดงว่า ความสำเร็จในการปฏิบัติงานของพนักงาน

มณิรัตน์ ศรีคู่ย (2561, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายได้ทันเวลากำหนดได้อย่างถูกต้อง และมีคุณภาพ มีการคิดค้นวิธีการและเทคนิค เทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยเพิ่มผลงาน และลดขั้นระยะเวลาในการปฏิบัติงานด้วยทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่คุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ทุกฝ่าย

ศรัณย์ ศรีวิสัย (2559, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานของบุคคลที่เกิดจากความรู้ ความสามารถ สภาพร่างกาย รวมถึงความถนัดในด้านต่าง ๆ ของแต่ละบุคคล โดยมีปัจจัยสนับสนุนจากการให้คะแนนประเมินของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีผลต่อการปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานของบุคคลนั้น ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้น

สุมิตา สุขสุวรรณ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรสูงสุด ได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพ รวดเร็วทันเวลา

ไซมอน (อ้างในจิรภัทร เล่ห์สม, 2553, หน้า 15) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คือ ถ้าจะพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า การกระทำ กระบวนการ หรือวิธีการใด ๆ ที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินการหรือปฏิบัติงาน ให้มีคุณภาพสูงสุดอย่างเต็มศักยภาพนั้น ขึ้นอยู่กับการใช้ทรัพยากรในขณะดำเนินการว่ามีคุณภาพและปริมาณเพียงใด หากทรัพยากรมีคุณภาพมากใช้อย่างเต็มศักยภาพได้ในปริมาณน้อย เรียกว่ามีประสิทธิภาพ ได้อย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

กฤษดา ช่อปทุมมา (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ผลสำเร็จของงานที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ปฏิบัติงานได้ตามเวลากำหนด ปริมาณงานตามเป็นไปตามแผนและเป้าหมายที่หน่วยงาน

กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการและพอใจต่อผู้รับบริการ รวมถึงได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

ไซมอน (อ้างในพรรรณิศา คำนานา 2562, หน้า 27) ได้ศึกษาพบว่า งานใดที่จะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้พิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา ซึ่งอาจสรุปได้ว่าประสิทธิภาพเท่ากับการผลิตลบด้วยการนำเข้า และถ้าเป็นการบริหารราชการก็วัดด้วยความพึงพอใจของประชาชนที่รับบริการ ซึ่งอาจเขียนเป็นสมการได้ ดังนี้

$$E = (O - I) + S$$

E = EFFICIENCY คือ ประสิทธิภาพการทำงาน

O = OUTPUT คือ ผลผลิตหรืองานที่ได้รับออกมา

I = INPUT คือ ปัจจัยนำเข้า หรือทรัพยากร

S = SATISFACTION คือ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

Peterson & Plowman (อ้างในเขมจิรา ทองอร่าม 2560, หน้า 21) ได้สรุปแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานแบ่งเป็นองค์ประกอบไว้ 4 ข้อ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ งานต้องมีคุณภาพที่สูง ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้รับประโยชน์สูงสุดและมีความพึงพอใจในงาน
2. ปริมาณงาน คือ ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นเป็นตามเป้าหมายที่หน่วยงานคาดหวัง
3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับงาน ถูกต้องตามหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย คือ ค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการปฏิบัติงานต้องเหมาะสมกับงานจะต้องลงทุนน้อยได้กำไรมากที่สุด

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้นจะสำเร็จตามแผนหรือเป้าหมายได้นั้นมีความเกี่ยวข้องกับ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานที่มีคุณภาพสร้างความพึงพอใจแก่ผู้บริหารและผู้รับบริการ (ผู้บริหารหน่วยงาน)

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีการศึกษาและอธิบายไว้ดังนี้

ซาริณี จันทร์แสงศรี (2540, อ้างถึงในฤทัยทิพย์ โพธิ์อ่อน, 2550) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเกิดได้จาก 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สติปัญญา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสมาชิกครอบครัว

2. ปัจจัยจากงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ทักษะที่ใช้ในงาน สถานภาพของอาชีพ ขนาดของหน่วยงาน

3. ปัจจัยควบคุม ได้แก่ ปัจจัยที่ควบคุมโดยฝ่ายบริหาร เช่น การจัดการ รายได้ค่าตอบแทน สวัสดิการ ความมั่นคง โอกาส ความก้าวหน้า

สมยศ นาวิการ (2549, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 14) กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไว้ 7 ประการ ประกอบด้วย

1. กลยุทธ์ เป็นการกำหนดแผนการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์งาน (SWOT ANALYSIS) เป็นแผนปฏิบัติงานที่ช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรและกิจกรรมของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. โครงสร้างของหน่วยงาน

3. ระบบของหน่วยงาน

4. แบบของการบริหารของหน่วยงาน

5. บุคลากร

6. ทักษะความสามารถ

7. ค่านิยมร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน

จิตติมา อัครธิตพิงส์ (2556, อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558, หน้า 17) กล่าวว่าประสิทธิภาพในการทำงานเป็นหัวใจหลักที่จะทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย มีประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกหน่วยงาน ได้แก่ ความต้องการของผู้รับบริการ สภาพเศรษฐกิจ และสังคม

2. สิ่งแวดล้อมภายในหน่วยงาน ได้แก่ นโยบาย พันธกิจ วิสัยทัศน์ วัฒนธรรมหน่วยงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

3. ปัจจัยของหน่วยงาน ได้แก่ ความพร้อมของหน่วยงาน อาคารสถานที่ เทคโนโลยี ศักยภาพเฉพาะด้านของบุคคล เช่น บุคลิกภาพ ปรัชญาอุดมการณ์ ความต้องการ ค่านิยม

4. กระบวนการของหน่วยงาน ได้แก่ การดำเนินงานทั้งหมดของหน่วยงาน เช่น การจัดโครงสร้าง การวางแผน การควบคุมคุณภาพและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้ศึกษาสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการประสิทธิภาคนั้นเกิดจากหลายปัจจัยส่งกัน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อบุคคลนั้น โดย ด้วยสติปัญญา ระดับการศึกษา และสมาชิกในครอบครัว

ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคล ปัจจัยเสริมอื่น ได้แก่ ปัจจัยภายในงาน เช่น โครงสร้างหน่วยงาน นโยบาย สภาพแวดล้อม ลักษณะงาน ค่าตอบแทน เพื่อร่วมงาน เป็นปัจจัยเสริมที่จูงใจให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2.3 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สำนักบริหารกลาง เป็นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ตามประกาศคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในและกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ. ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2561 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2561 (สำนักคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม <https://ojac.coj.go.th/> ค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564) โดยแบ่งงานภายในออกเป็น 6 ส่วนงาน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

#### 1) ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก

- (ก) ปฏิบัติงานสารบรรณและงานธุรการทั่วไปของหน่วยงาน
- (ข) ปฏิบัติงานเลขานุการและการประชุมของหน่วยงาน
- (ค) ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำและเผยแพร่เอกสารและผลงานของหน่วยงาน
- (ง) ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน
- (จ) ดำเนินการเกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การพัสดุเบื้องต้นของหน่วยงาน
- (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติงานและการใช้จ่ายเงินของหน่วยงาน
- (ช) ดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลสารสนเทศและสถิติของหน่วยงานโดยใช้เทคโนโลยี
- (ซ) ดำเนินการเกี่ยวกับแผนงาน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน
- (ฌ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

#### 2) ส่วนประสานราชการและรัฐพิธี

- (ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจเยี่ยมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม
- (ข) ให้บริการ อำนวยความสะดวกในการไปปฏิบัติราชการ งานรัฐพิธี งานพิธีการ หรือภารกิจที่เกี่ยวข้องกับราชการของผู้บริหารสำนักงานศาลยุติธรรม
  - (ค) ประสานงานกับหน่วยงานภายใน และภายนอกเพื่อเข้าร่วมงานรัฐพิธี งานพิธีการ
  - (ง) ประสานงานกับสำนักพระราชวัง และสำนักราชเลขาธิการในการจัดงาน พิธีการของศาลยุติธรรม
    - (จ) ประสานงานกับหน่วยงานภายใน และภายนอกในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ
    - (ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(ข) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 3) ส่วนเลขานุการผู้บริหาร

(ก) จัดทำข้อมูลเพื่อประกอบการวินิจฉัย การสั่งการ และการประชุมของผู้บริหาร สำนักงานศาลยุติธรรม

(ข) ดำเนินการเรื่องการนัดหมายของผู้บริหาร การต้อนรับผู้มาติดต่อและการอำนวยความสะดวกแก่ผู้บริหารทุก ๆ ด้าน

(ค) จัดเก็บแฟ้มเอกสาร

(ง) กลั่นกรองงานที่จะเสนอเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรมและจัดลำดับความสำคัญของแฟ้มเสนอแต่ละวัน

(จ) ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในทุกระดับเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเชื่อมโยงกัน

(ฉ) ร่างโต้ตอบหนังสือตามที่ได้รับมอบหมาย และจัดทำสารของเลขานุการสำนักงานศาลยุติธรรม

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผนงาน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 4) ส่วนสารบรรณกลาง

(ก) ดำเนินการเกี่ยวกับการรับ-ส่งหนังสือของสำนักงานศาลยุติธรรม

(ข) พัฒนาระบบและรูปแบบงานสารบรรณ

(ค) เก็บรักษาเอกสารของสำนักงานศาลยุติธรรม

(ง) พัฒนาระบบและรูปแบบการจัดเก็บเอกสารของสำนักงานศาลยุติธรรม

(จ) เป็นคลังเอกสารของสำนักงานศาลยุติธรรม

(ฉ) ดำเนินการเกี่ยวกับการทำลายเอกสารของสำนักงานศาลยุติธรรม

(ช) จัดทำข้อมูลการติดต่อหน่วยงานและบุคคลทั้งภายในศาลยุติธรรมและภายนอก

(ซ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(ฅ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย



### 5) ศูนย์ข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ

(ก) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการของคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของสำนักงานศาลยุติธรรม

(ข) เป็นศูนย์ข้อมูลข่าวสารกลางของศาลยุติธรรม และสำนักงานศาลยุติธรรม

(ค) ติดตามการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารระดับหน่วยงาน

(ง) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่เจ้าหน้าที่และหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารทางราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม พ.ศ. 2555

(จ) พัฒนาระบบและรูปแบบการให้บริการข้อมูลข่าวสารศาลยุติธรรม

(ฉ) จัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารของหน่วยงานให้เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อสนับสนุนภารกิจของผู้บริหาร

(ช) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(ซ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

### 6) ส่วนสนับสนุนการตรวจราชการ

(ก) ประสานระหว่างหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนการตรวจราชการของผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม

(ข) ประสาน รวบรวม วิเคราะห์ และสนับสนุนข้อมูล ปัญหา ข้อเสนอแนะข้อร้องเรียน นโยบาย แผนยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการที่เกี่ยวข้องเพื่อเตรียมการก่อนการตรวจราชการของผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม

(ค) จัดทำรายงานผลการตรวจราชการเสนอผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม รวมทั้ง แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทราบ

(ง) ติดตาม เร่งรัดการแก้ไขปัญหา หรือข้อเสนอแนะที่แจ้งให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการ

(ฉ) ปฏิบัติหน้าที่เลขานุการและอำนวยความสะดวกในการตรวจราชการของผู้บริหารศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม

(ช) ติดตามและรายงานความก้าวหน้าของงานตามภารกิจของหน่วยงานและการปฏิบัติงานของศาลยุติธรรมและสำนักงานศาลยุติธรรม

(ซ) ดำเนินการเกี่ยวกับงานแผน งบประมาณ และรายงานผลของส่วนงาน

(ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือที่ได้รับมอบหมาย

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ (Maslow's General Theory of Human & Motivation อ้างถึงใน รัชนยพร กวีบริบูรณ์ 2561, หน้า 25-26) แบ่งความต้องการไว้ 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย คือ ความต้องการพื้นฐานของชีวิต ได้แก่ ความต้องการ ปัจจัยสี่ เป็นต้น
  2. ความต้องการความปลอดภัย คือ ความต้องการความมั่นคง ต้องการการปกป้องคุ้มครอง ปลอดภัยจากภัยอันตราย
  3. ความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของ หมู่คณะ
  4. ความต้องการการยกย่อง คือ ความต้องการการนับถือ การยกย่องจากสังคม สถานะ และชื่อเสียงในสังคม
  5. ความต้องการประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต คือ ความต้องการขั้นสูงสุดของแต่ละคน
- ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงในปริดา จันทะวงษา, 2556, หน้า 24) ได้อธิบาย และให้ความสำคัญกับ 2 ปัจจัย ว่าทฤษฎีดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงาน เหมาะแก่ ผู้บริหารหน่วยงานนำไปใช้

1. ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ได้แก่
  - 1.1 ความสัมฤทธิ์ผล คือ ต้องมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
  - 1.2 การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ ความรู้สึกที่ความสำเร็จของงานนั้นมีเป็นที่ยอมรับจากคนอื่น
  - 1.3 ลักษณะงานที่เขาต้องมีความรู้สึกว่าเป็นงานที่มีความน่าสนใจ
  - 1.4 ความรับผิดชอบ คือ ต้องมีความรู้สึกว่าเขามีสิ่งที่จะต้องรับผิดชอบ
  - 1.5 โอกาสและความก้าวหน้า คือ ต้องมีความรู้ว่ามีศักยภาพที่จะเจริญก้าวหน้าในงาน
  - 1.6 การเจริญเติบโต คือ ต้องมีความตระหนักว่าเขามีโอกาสได้เรียนรู้ ทักษะหรือ ความเชี่ยวชาญเพิ่มขึ้นจากการทำงาน
2. ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรยังคงทำงานอยู่ เมื่อไม่ได้จัดให้ บุคลากรจะไม่พอใจและไม่มีความสุข ปัจจัยด้านการบำรุง ประกอบด้วย 2 ปัจจัย ได้แก่



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยแบ่งขั้นตอนและวิธีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 กลุ่มประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวน 66 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 ลักษณะเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด แบ่งออก เป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ กำหนดค่าดังนี้

5 คะแนน	สำหรับคำตอบ	มากที่สุด
4 คะแนน	สำหรับคำตอบ	มาก
3 คะแนน	สำหรับคำตอบ	ปานกลาง
2 คะแนน	สำหรับคำตอบ	น้อย
1 คะแนน	สำหรับคำตอบ	น้อยที่สุด

การแปลผลแบบสอบถามส่วนนี้ ได้ใช้ค่าเฉลี่ย ตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{(5 - 1)}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จะได้เกณฑ์การแปลความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ดังนี้

ระดับค่า	ค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่าง	ความหมายค่าคะแนนเฉลี่ย
5	4.21 – 5.00	มีความคิดเห็นมากที่สุด
4	3.41 – 4.20	มีความคิดเห็นมาก
3	2.61 – 3.40	มีความคิดเห็นปานกลาง
2	1.81 – 2.60	มีความคิดเห็นน้อย
1	1.00 – 1.80	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะ สำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด

### 3.2.2 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถาม โดยกำหนดขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
2. วิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดประเด็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ
3. ดำเนินการสร้างแบบสอบถามฉบับร่าง
4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อขอคำแนะนำ
5. นำเครื่องมือที่ผ่านการกลั่นกรองมาปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบครั้งสุดท้าย และจัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์นำไปใช้รวบรวมข้อมูลต่อไป

### 3.2.3 การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ทดสอบความเที่ยงตรง ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อทดสอบความถูกต้องผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองเพื่อความเที่ยงตรงในด้านเนื้อหา และได้นำแบบสอบถามให้ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในการศึกษาก่อนนำไปสอบถามในการเก็บข้อมูลจริง
2. ทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากที่ปรึกษาแล้วนำไปการทดสอบ (Try-out) จำนวน 20 ชุด กับกลุ่มประชากรที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ในหาความเชื่อมั่น โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach' Alpha) ใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ที่มีค่าสัมประสิทธิ์มากกว่า 0.70

## ตารางที่ 2 ผลการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น (Alpha)
<b>ตอนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน</b>	
- ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	0.96
- สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน	0.96
- ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	0.98
- ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	0.96
- ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	0.85
<b>ตอนที่ 3 ปัจจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</b>	
- ด้านคุณภาพของงาน	0.96
- ด้านปริมาณงาน	0.93
- ด้านเวลา	1.00
- ด้านค่าใช้จ่าย	0.89

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาคำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

3.3.1 ขอนหนังสือรับรองจากวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการมหาวิทยาลัยศรีปทุม ถึงผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล

3.3.2 ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองและสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทุกฉบับ

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อกลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถามเสร็จสิ้น ผู้ศึกษาจึงนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อเตรียมการวิเคราะห์ตามหลักการทางสถิติ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนงานของผู้ตอบแบบสอบถาม มาหาค่าความถี่และหาสถิติร้อยละ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด มาค่าความถี่

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมด สถิติที่ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล ประกอบด้วย

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา

1.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่

1.2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.3 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

1.4 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะสำหรับผู้ตอบแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด โดยวิธีวิเคราะห์เนื้อหาและหาค่าความถี่

#### 2. สถิติเชิงอนุมาน

ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์ตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 66 ชุด มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติและประมวลผลด้วยโปรแกรมทางสังคมศาสตร์ ตามสมมติฐานการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มประชากร
$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
$H_0$	แทน ค่าสมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
$H_1$	แทน ค่าสมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)
Sig	แทน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
r	แทน ค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการสร้างและวิเคราะห์ตาราง และเชิงพรรณนา โดยใช้แจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมา

แจกแจง จำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละของข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 3** จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อมูลลักษณะทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
<b>1. เพศ</b>		
ชาย	10	21.7
หญิง	36	78.3
<b>2. อายุ</b>		
18 – 30 ปี	8	17.4
31 – 40 ปี	26	56.5
41 – 50 ปี	11	23.9
51 – 60 ปี	1	2.2
<b>3. ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	9	19.6
ปริญญาตรี	35	76.1
สูงกว่าปริญญาตรี	2	4.3
<b>4. ตำแหน่ง</b>		
ข้าราชการ	33	71.7
พนักงานราชการ	9	19.6
ลูกจ้างชั่วคราว	4	8.7
<b>5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
1 – 5 ปี	10	21.7
6 – 10 ปี	13	28.3
11 – 15 ปี	21	45.7
16 – 20 ปี	-	-
มากกว่า 20 ปี	2	4.3
<b>รวม</b>	<b>66</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าสถิติร้อยละ (Percentage) นำมาแจกแจงจำนวน (ความถี่) และหาค่าร้อยละ พบว่า

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.3 และเพศชายร้อยละ 21.7

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี ร้อยละ 56.5 รองลงมาคืออายุ 41-50 ปี ร้อยละ 23.9 อายุ 18-30 ปี ร้อยละ 17.4 และอายุ 51-60 ปี ร้อยละ 2.2 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.1 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 19.6 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ร้อยละ 71.7 รองลงมาเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 19.6 และลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 8.7 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานระยะเวลา 11-15 ปี ร้อยละ 45.7 รองลงมาคือระยะเวลา 6-10 ปี ร้อยละ 28.3 ระยะเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 21.7 และระยะเวลามากกว่า 20 ปี ร้อยละ 4.3 ตามลำดับ

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-15 ปี

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<b>ความรู้และความ เข้าใจงานที่ทำ</b>								
ท่านมีความรู้ตรงกลับ งานที่ท่านรับผิดชอบ	11 (23.9%)	27 (58.7%)	4 (8.7%)	1 (2.17%)	3 (6.52%)	3.91	1.00	มาก
ท่านมีความเข้าใจใน งานที่ได้มอบหมาย และสามารถกำหนด ขั้นตอนการทำงานได้	13 (28.3%)	24 (52.2%)	6 (13.0%)	3 (6.52%)	-	4.04	0.83	มาก
ท่านสามารถ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ของ ท่านได้เป็นอย่างดี	17 (37.0%)	20 (43.5%)	8 (17.4%)	1 (2.7%)	-	4.13	0.78	มาก
ท่านสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจาก การทำงานได้ด้วย ตัวของท่านเอง	10 (21.7%)	28 (60.9%)	6 (13.0%)	2 (4.35%)	-	4.00	0.73	มาก
		<b>เฉลี่ย</b>				<b>4.05</b>	<b>0.74</b>	<b>มาก</b>
<b>สภาพแวดล้อม ในที่ทำงาน</b>								
เกี่ยวกับความ ปลอดภัย แสงสว่าง	10 (21.7%)	30 (65.2%)	6 (13.0%)	-	-	4.09	0.59	มาก
อุณหภูมิที่ทำงานของ ท่านเหมาะสมต่อการ ปฏิบัติงานเพียงใด								
หน่วยงานมีการ จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานได้อย่าง เหมาะสมและ พอเพียง	12 (26.1%)	27 (58.7%)	7 (15.2%)	-	-	4.11	0.64	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยใจแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
บุคลากรในหน่วยงาน ของท่านให้ความ ร่วมมือในการทำงาน เป็นอย่างดี	13 (28.3%)	29 (63.0%)	4 (8.7%)	-	-	4.20	0.58	มาก
เพื่อนร่วมงานใน องค์กรมีความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกัน และกัน	14 (30.4%)	28 (60.9%)	4 (8.7%)	-	-	4.22	0.59	มากที่สุด
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.15</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>
<b>ความสัมพันธ์กับ บุคคลในที่ทำงาน</b>								
ท่านมีความรู้สึก เป็นที่ยอมรับของผู้ เพื่อนร่วมงาน	9 (19.6%)	28 (60.9%)	9 (19.6%)	-	-	4.00	0.63	มาก
หน่วยงานมีความเป็น กันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน	11 (23.9%)	28 (60.9%)	7 (15.2%)	-	-	4.09	0.62	มาก
งานที่ท่านปฏิบัติเปิด โอกาสให้สร้าง	12 (26.1%)	26 (56.5%)	8 (17.4%)	-	-	4.09	0.66	มาก
ความสัมพันธ์คุ้นเคย กับเพื่อนร่วมงาน								
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.05</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยใจแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความถี่เห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
<b>ความมั่นคงก้าวหน้า ในงาน</b>								
เมื่อเปรียบเทียบกับ การทำงานที่อื่นการ ปฏิบัติงานกับ หน่วยงานนี้ ท่านได้รับ ความก้าวหน้ามากกว่า ไม่มีการกลั่นแกล้ง โดยการ โขกย้ายหรือ ให้ออกจากงาน	12 (26.1%)	23 (50.0%)	10 (21.7%)	1 (2.17%)	-	4.0	0.76	มาก
โอกาสที่จะก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและ การได้รับการพัฒนา จากผู้บริหารอยู่ระดับ น่าพอใจ	7 (15.2%)	30 (65.2%)	9 (19.6%)	-	-	3.96	0.59	มาก
หน่วยงานที่ปฏิบัติ งานอยู่เป็นที่สนใจของ บุคคลภายนอกเพราะ มีความก้าวหน้าสูง	12 (26.1%)	27 (58.7%)	6 (13.0%)	1 (2.17%)	-	4.09	0.69	มาก
ผู้บริหารให้ ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถของแต่ละ บุคคลในการ มอบหมายงาน ให้ทำหรือแต่งตั้งให้ รับผิดชอบในตำแหน่ง ที่สูง	10 (21.7%)	27 (58.7%)	9 (19.6%)	-	-	4.02	0.64	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ปัจจัยใจแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงาน	ระดับความถี่เห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านพอใจกับ เงินเดือนและ ค่าตอบแทนที่ ท่านได้รับอยู่ใน ปัจจุบัน	12 (26.1%)	21 (45.7%)	11 (23.9%)	1 (2.17%)	1 (2.17%)	3.91	0.89	มาก
	เฉลี่ย					4.00	0.57	มาก
<b>ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน</b>								
อัตราเงินเดือน ของท่านที่ได้รับ เหมาะสมกับ หน้าที่และความ รับผิดชอบ	2 (4.35%)	44 (95.7%)	-	-	-	4.04	0.20	มาก
ท่านพึงพอใจ กับสวัสดิการ และค่าตอบแทน อื่น ๆ	35 (76.1%)	10 (21.7%)	1 (2.17%)	-	-	4.74	0.49	มากที่สุด
	เฉลี่ย					4.39	0.27	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ พบว่ามีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โดยที่มีท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาท่านมีความเข้าใจในงานที่มอบหมายและสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.02 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานของท่านเอง ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 ในขณะที่ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก โดยที่มีเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.20 หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.11 ในขณะที่สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิ ที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พบว่ามี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โดยมีหน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ในขณะที่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก โดยมีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่สนใจของบุคลากรภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาไม่มีการกลั่นแกล้ง โดยการ โขกย้ายหรือให้ออกจากงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้งให้รับผิดชอบในตำแหน่งที่สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหาร อยู่ระดับน่าพอใจ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 ในขณะที่ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีท่านพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.74 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### **ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม**

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
<b>คุณภาพของงาน</b>									
ท่านสามารถทำงาน ที่ได้รับมอบหมาย ได้อย่างถูกต้องตาม วัตถุประสงค์ ของงานนั้น ๆ	14 (30.4%)	26 (56.5%)	6 (13.0%)	-	-	4.17	0.64	มาก	
จากการบริหารจัดการ ภายในหน่วยงานของ ท่านทำให้การทำงาน ของท่านสามารถ ปฏิบัติงานได้รวดเร็ว ขึ้นกว่าเดิม	11 (23.9%)	28 (60.9%)	7 (15.2%)	-	-	4.09	0.62	มาก	
งานที่ท่านได้รับ มอบหมายสามารถ ปฏิบัติได้ทันตาม กำหนดเวลา	14 (30.4%)	26 (56.5%)	6 (13.0%)	-	-	4.17	0.64	มากที่สุด	
ระบบสารสนเทศ ที่นำมาใช้ในองค์กร ของท่านทำให้การ ทำงานมีความถูกต้อง แม่นยำ	11 (23.9%)	28 (60.9%)	7 (15.2%)	-	-	4.09	0.62	มาก	
						<b>เฉลี่ย</b>	<b>4.13</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>
<b>ปริมาณงาน</b>									
ปริมาณงานที่ท่าน รับผิดชอบอยู่มีความ เหมาะสม	13 (19.7%)	34 (51.5%)	17 (25.8%)	2 (3.0%)	-	3.87	0.77	มาก	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านปฏิบัติงานสำเร็จ ได้ตามปริมาณงาน เมื่อเปรียบเทียบกับ เป้าหมาย	19 (28.8%)	33 (50.0%)	14 (21.2%)	-	-	4.09	0.72	มาก
ท่านมีการวางแผน ในการบริหารจัดการ ปริมาณงาน	19 (28.8%)	33 (50.0%)	14 (21.2%)	-	-	4.07	0.71	มาก
	เฉลี่ย					4.00	0.65	มาก
<b>ด้านเวลา</b>								
ท่านต่อตรงเวลาและ รักษาเวลาในการ ปฏิบัติงาน	34 (51.5%)	27 (40.9%)	5 (7.6%)	-	-	4.46	0.58	มากที่สุด
ท่านมีการบริหาร จัดการเวลา แบ่งเวลา ในการปฏิบัติงาน	30 (45.5%)	30 (45.5%)	6 (9.1%)	-	-	4.35	0.60	มากที่สุด
	เฉลี่ย					4.40	0.57	มาก
<b>ด้านค่าใช้จ่าย</b>								
งานที่ท่านปฏิบัติ สำเร็จมีความคุ้มค่า	19 (28.8%)	36 (54.5%)	11 (16.7%)	-	-	4.13	0.61	มาก
ท่านใช้ทรัพยากรได้ อย่างประหยัดเกิด ประโยชน์สูงสุด	23 (34.8%)	34 (51.5%)	9 (13.6%)	-	-	4.17	0.60	มาก

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
ท่านตระหนักและ กระตุ้นเพื่อนร่วมงาน ในการใช้ทรัพยากรที่ มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิด ประโยชน์สูง	23 (31.8%)	32 (48.5%)	10 (15.2%)	1 (1.5%)	-	4.13	0.71	มาก
	<b>เฉลี่ย</b>					<b>4.14</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมาก และพิจารณารายด้าน ได้ดังนี้

คุณภาพของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมากที่สุด งานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 ในขณะที่จากการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านทำให้การทำงานมีความแม่นยำ ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปริมาณงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ท่านมีการวางแผนในการบริหารจัดการปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 ในขณะที่ปริมาณที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านเวลา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านต่อตรงเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านมีการบริหารจัดการเวลาแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดเกิดประ โยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานที่ท่าน

ปฏิบัติสำเร็จมีความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 ในขณะที่ท่านตระหนักและกระตุ้นเพื่อนร่วมงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**ตารางที่ 6** สรุปการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับตัวแปรตามประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตัวแปร	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล	ระดับ ความสำคัญ
<b>ตัวแปรอิสระ:</b>				
ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.13	0.38	มาก	
ความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ	4.05	0.74	มาก	3
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	4.15	0.51	มาก	2
ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	4.05	0.58	มาก	4
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	4.00	0.57	มาก	5
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.39	0.27	มากที่สุด	1
<b>ตัวแปรตาม:</b>				
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม	4.17	0.49	มาก	
ด้านคุณภาพของงาน	4.13	0.59	มาก	3
ด้านปริมาณงาน	4.00	0.65	มาก	4
ด้านเวลา	4.40	0.57	มากที่สุด	1
ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	4.14	0.59	มาก	2

จากตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา พบว่า

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 ซึ่งอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ตามลำดับ ในขณะที่ ความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยที่ด้านเวลา อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ ในขณะที่ด้านปริมาณงาน มีระดับความสำคัญน้อยที่สุด

#### ตอนที่ 4 ผลการทดสอบตามสมมติฐาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

$H_0$ : ปัจจัยแรงจูงใจไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

$H_1$ : ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ใช้การหาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) ก็ต่อเมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการทดสอบสมมติฐาน โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Correlation)

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ใช้สถิติในการวิเคราะห์คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่อิสระต่อกัน โดยที่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 ถึง 1 ความหมายของค่า  $r$  คือ

- 1) ถ้าค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- 2) ถ้าค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 3) ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 4) ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- 5) ถ้าค่า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า มีความสัมพันธ์กันน้อย
- 6) ถ้าค่า  $r = 0$  แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน

โดยใช้เกณฑ์การวัดระดับความสัมพันธ์ 5 ระดับ ดังนี้ (Hinkle D. E., 1998)

ค่า r	ระดับของความสัมพันธ์
0.90 – 1.00	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.70 – 0.90	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.50 – 0.70	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.30 – 0.50	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
0.00 – 0.30	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

ตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.0	.229	.623**	.451**	-.023	.680**	.698**	.266	.612**	.691**
X <sub>2</sub>		1.0	.546**	.493**	-.076	.593**	.467**	.324*	.328*	.521**
X <sub>3</sub>			1.0	.664**	-.029	.698**	.730**	.373*	.565**	.723**
X <sub>4</sub>				1.0	-1.81	.665**	.548**	.389**	.462**	.628**
X <sub>5</sub>					1.0	-.080	-.118	.071	.076	-.020
Y <sub>1</sub>						1.0	.827**	.459**	.658**	.898**
Y <sub>2</sub>							1.0	.414**	.678	.896**
Y <sub>3</sub>								1.0	.371*	.671**
Y <sub>4</sub>									1.0	.822**
Y										1.0

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 7 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถพิจารณารายด้านตามสมมติฐานได้ ดังนี้

ตารางที่ 8 สมมติฐานข้อที่ 1 ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ระดับความสัมพันธ์
ท่านมีความรู้ตรงกลับงานที่ท่านรับผิดชอบ	.455**	0.000	ต่ำ
ท่านมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้	.664**	0.000	ปานกลาง
ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี	.687**	0.000	ปานกลาง
ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง	.610**	0.000	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>.691**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 8 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความรู้และความเข้าใจในงาน ได้แก่ ท่านมีความรู้ตรงกลับงานที่ท่านรับผิดชอบ ท่านมีความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายและสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้ ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี และท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงานได้ด้วยตัวของท่านเอง กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .691 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีความรู้และความเข้าใจในงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

**ตารางที่ 9** สมมติฐานข้อที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด	.417**	0.004	ต่ำ
หน่วยงานมีน้การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง	.413**	0.004	ต่ำ
บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี	.483**	0.001	ต่ำ
เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน	.477**	0.001	ต่ำ
<b>รวม</b>	<b>.521**</b>	<b>0.000</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 9 แสดงผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด หน่วยงานมีน้การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ในการทำงานได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี และเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกันกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .521 มีความสัมพันธ์ในระดับ



ปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

**ตารางที่ 10** สมมติฐานข้อที่ 3 ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้เพื่อนร่วมงาน	.645**	0.000	ปานกลาง
หน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	.618**	0.000	ปานกลาง
งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้สร้าง ความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน	.705**	0.000	สูง
<b>รวม</b>	<b>.723**</b>	<b>0.00</b>	<b>สูง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 10 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้เพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และงานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่าเท่ากับ .723 มีความสัมพันธ์ในระดับสูง กล่าวคือ ถ้ามีความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูงมาก

**ตารางที่ 11** สมมติฐานข้อที่ 4 ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ  
ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2- tailed)	ระดับ ความสัมพันธ์
เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นการปฏิบัติงาน กับหน่วยงานนี้ ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า ไม่มีการกลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออก จากงาน	.547**	0.000	ปานกลาง
โอกาที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับ การพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ระดับน่าพอใจ	.640**	0.000	ปานกลาง
หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่สนใจของ บุคคลภายนอกที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะ มีความก้าวหน้าสูง	.547**	0.000	ปานกลาง
ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของ แต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้ง ให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูง	.639**	0.000	ปานกลาง
ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ	.284**	0.56	ต่ำมาก
<b>รวม</b>	<b>.628**</b>	<b>0.00</b>	<b>ปานกลาง</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 11 แสดงผลการวิเคราะห์ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ได้แก่ เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นการปฏิบัติงานกับหน่วยงานนี้ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า ไม่มีการกลั่นแกล้งโดยการโยกย้ายหรือให้ออกจากงาน โอกาที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ระดับน่าพอใจ หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูง และท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน

มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และยอมรับสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ .628 มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง กล่าวคือ ถ้ามีความมั่นคงก้าวหน้าในงานเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็จะเพิ่มขึ้นระดับสูง

**ตารางที่ 12** สมมติฐานข้อที่ 5 ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน		
	Pearson Correlation	Sig. (2-tailed)	ระดับความสัมพันธ์
อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ	-1.82	0.226	ต่ำ
ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น	.054	0.722	ต่ำมาก
<b>รวม</b>	<b>-0.020</b>	<b>0.896</b>	<b>ต่ำมาก</b>

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 12 แสดงผลการวิเคราะห์ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ และท่านพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) พบว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีค่า Sig.(2-tailed) เท่ากับ 0.896 ซึ่งมากกว่า 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก ( $H_0$ ) และปฏิเสธสมมติฐานรอง ( $H_1$ ) หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าเท่ากับ -0.20 กล่าวคือ แม้บุคลากรมีความพึงพอใจกับอัตราค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับ แต่โดยภาพรวมแล้วรายได้ที่ได้รับยังน้อยกว่าเมื่อเทียบกับรายได้รวมของ

บุคลากรที่สังกัดศาลจังหวัดและหน่วยงานของสำนักงานศาลยุติธรรมที่ไม่ได้สังกัดส่วนกลางที่มีรายชื่อพิเศษเพิ่มเติมจากสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่นอีกส่วนกลางไม่มี

**ตารางที่ 13** สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ตัวแปร	สถิติที่ใช้ในการทดสอบ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
<b>ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน</b>			
ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ		✓	
สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	Pearson	✓	
ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน	Correlation	✓	
ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน		✓	
ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน			✓

จากตารางที่ 13 แสดงผลสรุปการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำเป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ความรู้และความเข้าใจในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานเป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม และความมั่นคงก้าวหน้าในงานเป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ในขณะที่ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามสมมติฐาน หมายความว่า ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

## บทที่ 5

### สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม” เป็นวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมทั้งหมด จำนวน 66 คน โดยการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

##### ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิจัย พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 78.3 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 56.5 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.1 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 71.7 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-15 ปี ร้อยละ 45.7 ซึ่งสามารถวิเคราะห์ได้ว่า บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่บุคลากรเป็นข้าราชการผู้หญิงวัยทำงานมีความรู้ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการทำงานปานกลาง

##### ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านมีความรู้ตรงกับงานที่ท่านรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 3.91 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับมาก โดยที่มีเพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับมาก โดยมีหน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันละกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก โดยมีหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่สนใจของบุคลากรภายนอกที่อยากเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 อยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.74 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับมีความเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม**

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม จากผลการวิจัย พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก สามารถสรุปตามลำดับความสำคัญได้ ดังนี้

คุณภาพของงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.17 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่จากการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของท่านทำให้การทำงานของ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านทำให้การทำงานมีความแม่นยำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ปริมาณงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านเวลา พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านต่อตรงเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านมีการบริหารจัดการเวลาแบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่าเฉลี่ย 4.14 อยู่ในระดับมาก โดยที่ท่านใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับมากที่สุด ในขณะที่ท่านตระหนักและกระตุ้นเพื่อร่วมงานในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

**สมมติฐานข้อที่ 1** ความรู้และความเข้าใจในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = .691$ , Sig. = 0.000) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**สมมติฐานข้อที่ 2** สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = .521$ , Sig. = 0.000) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะบุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**สมมติฐานข้อที่ 3** ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์

กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = .723$ , Sig. = 0.000) มีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยเฉพาะงานที่ทำปฏิบัติเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**สมมติฐานข้อที่ 4** ความมั่นคงก้าวหน้าในงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ( $r = .521$ , Sig. = 0.000) มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะโอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ระดับนำพอใจ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

**สมมติฐานข้อที่ 5** ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ พบว่า ขวัญและกำลังใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรมนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -.020$ , Sig. = 0.896)

## 5.2 อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม” สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อที่ 1** เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

จากการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด ได้แก่ ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ และด้านที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุดคือด้านปริมาณงาน



เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี และมีประสบการณ์ในการทำงานจากระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 11-15 ปี บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลา มีความต่อตรงเวลา และแบ่งเวลาในการปฏิบัติงานได้ดี ใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประโยชน์สูงสุด บริหารจัดการงานได้ตามแผนงาน และปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ตรงตามกำหนดเวลา สอดคล้องกับงานวิจัยของชัยณัฐร ช้างนะ (2561) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าอากาศยาน จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากที่สุด คือ คุณภาพของงาน การปฏิบัติงานในเวลาที่กำหนด และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

**วัตถุประสงค์ที่ 2** เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ระดับสูง เนื่องจากบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก เมื่อบุคลากรรู้สึกมีความปลอดภัย สิ่งแวดล้อมในที่ทำงานดี เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความเป็นกันเอง เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน งานมีความมั่นคง ก้าวหน้า มีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมาก ย่อมมีแนวโน้มของระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นตาม สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ Maslow's General Theory of Human & Motivation (อ้างอิงใน ชันยพร กวีบริบูรณ์, 2561, หน้า 25-26) ในขั้นที่ 3 ความต้องการทางด้านสังคม คือ ความต้องการการยอมรับ ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ด้านความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านสภาพแวดล้อมในที่

ทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพนธ์ รัศมีรัตน์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชีนเนอรี จำกัด ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จ และด้านการได้รับการยอมรับ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (อ้างถึงใน ปรีดา จันทะวงษา, 2561, หน้า 16-17) ได้อธิบายและให้ความสำคัญกับ 2 ปัจจัย ว่าทฤษฎีดังกล่าวมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของการทำงาน เหมาะแก่ผู้บริหารหน่วยงานนำไปใช้ เช่น หน่วยงานควรเพิ่มการฝึกอบรม ทักษะสัมมนาแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพิ่มสวัสดิการหรือรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- 1) สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงานกับบุคลากร และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานด้วยตนเอง
- 2) ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ หน่วยงานควรมีการฝึกอบรมบุคลากรที่ได้รับมอบหมายที่ไม่ตรงสายให้มีความรู้และความเข้าใจงานที่ทำ เพื่อสร้างทักษะให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานที่รับมอบหมายได้มีอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัจจัยด้านความผูกพันต่อหน่วยงาน ปัจจัยด้านวัฒนธรรมของหน่วยงาน
- 2) ควรใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพในการเก็บรวบรวมข้อมูล เช่น สันทนา รายบุคคล สันทนากลุ่มย่อย สัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กฤษฎา ช่อปทุมมา. (2561). คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานธุรกิจเมล็ดพันธุ์ดอกดาวเรืองในจังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- เจมจิรา ทองอร่าม. (2560). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการอุตสาหกรรมฉีดขึ้นรูปพลาสติกในเขตประกอบการอุตสาหกรรมแฟคตอรีแลนด์วังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี).
- จิรภัทร เล่มห้สม. (2553). ผลการใช้โปรแกรมพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในบริษัทแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ กศ.ม. (จิตวิทยาการแนะแนว), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ณัฐวัตร เป็วันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารประจำ สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ธัญญธร ช้างนะ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างบริษัท ท่าโสมฟาร์ม จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).
- ประพนธ์ รัศมีรัตน์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- ปรีดา จันทร์วงษา. (2561). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนพณิชยการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 18. (งานนิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา).

## บรรณานุกรม

- ปานิสรา ช้างแดง. (2561). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานฝ่ายสินเชื่อ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน).** (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- พรรณนิดา คำนา. (2562). **ปัจจัยเอื้อต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร.** (วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- พิสิฐฐ์ ตั้งปณิชนกุล. (2559). **ประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในอำเภอทองผาภูมิ จังหวัดกาญจนบุรี.** (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- พีรญา ชีอวงศ์. (2560). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษา ธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย.** วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ. 4(2) : 92-100.
- มณีนรัตน์ ศรีคู่ย. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต.** (วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต).
- ศาลยุติธรรม. (2563). **แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมและนโยบายประธานศาลฎีกา.** สืบค้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2564, จากเว็บไซต์ <https://www.coj.go.th/th/page/item/index/id/2>.
- ศรันย์ ศรีวิไลย. (2559). **ประสิทธิภาพในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี.** (งานนิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).
- สุมิตา สุขสุวรรณ. (2560). **ผลกระทบของความชำนาญในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีอาร์ ซีไทยสตูดิโอ จำกัดในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** (วิทยานิพนธ์. การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

## แบบสอบถาม

เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด  
สำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม
3. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
  - ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
  - ตอนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะ
4. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความจริง
5. แบบสอบถามฉบับนี้จะนำไปใช้เพื่อการศึกษาวิจัยเท่านั้น ขอได้โปรดตอบคำถามให้ตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและผู้วิจัย จะเก็บไว้เป็นความลับ ขอขอบคุณอย่างยิ่งต่อการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

ทัตเทพ ไตยราช

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน  
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

- ชาย  
 หญิง

2. อายุ

- 18 – 30 ปี  
 31 – 40 ปี  
 41 – 50 ปี  
 51 – 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ต่ำกว่าปริญญาตรี  
 ปริญญาตรี  
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

- ข้าราชการ  
 พนักงานราชการ  
 ลูกจ้างชั่วคราว

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม

- 1 – 5 ปี  
 6 – 10 ปี  
 11 – 15 ปี  
 16 – 20 ปี  
 20 ปีขึ้นไป



## 6. ส่วนงาน

- ส่วนช่วยอำนวยความสะดวก
- ส่วนประสานราชการและรัฐพิธี
- ส่วนเลขานุการผู้บริหาร
- ส่วนสนับสนุนการตรวจราชการ
- ส่วนสารบรรณกลางและศูนย์ข้อมูลข่าวสาร

## ตอนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

- 5 หมายถึง ระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับมาก
- 3 หมายถึง ระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน โดยมีระดับความคิดเห็นดังนี้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>1. ความรู้และความเข้าใจในงานที่ทำ</b>					
1.1 ท่านมีความรู้ตรงกลับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
1.2 ท่านมีความเข้าใจในงานที่ได้มอบหมายและสามารถกำหนดขั้นตอนการทำงานได้					
1.3 ท่านสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านได้เป็นอย่างดี					
1.4 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ด้วยตัวของท่านเอง					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>2. สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน</b>					
2.1 สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับความปลอดภัย แสงสว่าง อุณหภูมิ ที่ทำงานของท่านเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานเพียงใด					
2.2 หน่วยงานมีการจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและพอเพียง					
2.3 บุคลากรในหน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี					
2.4 เพื่อนร่วมงานในองค์กรมีความเคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน					
<b>3. ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน</b>					
3.1 ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้เพื่อนร่วมงาน					
3.2 หน่วยงานมีความเป็นกันเอง มีความอบอุ่น เอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
3.3 งานที่ท่านปฏิบัติเปิดโอกาสให้สร้างความสัมพันธ์คุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน					
<b>4. ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน</b>					
4.1 เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานที่อื่นการทำงานกับหน่วยงานนี้ ท่านได้รับความก้าวหน้ามากกว่า					
4.2 ไม่มีการกลั่นแกล้ง โดยการ โขย้ายหรือให้ออกจากงาน					
4.3 โอกาสที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการได้รับการพัฒนาจากผู้บริหารอยู่ระดับน่าพอใจ					
4.4 หน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่เป็นที่สนใจของบุคคลภายนอก ที่อยากจะเข้ามาทำงานเพราะมีความก้าวหน้าสูง					
4.5 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลในการมอบหมายงานให้ทำหรือแต่งตั้งให้รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูง					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
4.6 ท่านพอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
<b>5.ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน</b>					
5.1 อัตราเงินเดือนของท่านที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบ					
5.2 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการและค่าตอบแทนอื่น ๆ					

### ตอนที่ 3 เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในหน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>1. คุณภาพของงาน</b>					
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้น ๆ					
1.2 จากการบริหารจัดการภายในหน่วยงานของท่านทำให้งานของท่านสามารถปฏิบัติงานได้รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม					
1.3 งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา					
1.4 ระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในองค์กรของท่านทำให้การทำงานมีความถูกต้องแม่นยำ					
<b>2. ปริมาณงาน</b>					
2.1 ปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม					
2.2 ท่านปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามปริมาณงานเมื่อเปรียบเทียบกับเป้าหมาย					
2.3 ท่านมีการวางแผนในการบริหารจัดการปริมาณงาน					

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	ระดับประสิทธิภาพ				
	5	4	3	2	1
<b>3. ด้านเวลา</b>					
3.1 ท่านต่อตรงเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน					
3.2 ท่านมีการบริหารจัดการเวลา แบ่งเวลาในการปฏิบัติงาน					
<b>4. ด้านค่าใช้จ่าย</b>					
4.1 งานที่ท่านปฏิบัติสำเร็จมีความคุ้มค่า					
4.2 ท่านใช้ทรัพยากรได้อย่างประหยัดเกิดประโยชน์สูงสุด					
4.3 ท่านตระหนักและกระตุ้นเพื่อร่วมงานในการช่วยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูง					

**ตอนที่ 4** ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค หรือข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ข

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cranach's Alpha if Item Deleted
1	125.80	272.168	.699	.980
2	125.85	268.766	.875	.979
3	125.75	267.355	.890	.979
4	125.80	267.011	.926	.979
5	125.90	271.147	.713	.980
6	125.95	271.208	.670	.980
7	125.85	269.608	.837	.979
8	125.75	269.671	.885	.979
9	125.85	272.661	.795	.979
10	125.85	272.661	.795	.979
11	125.90	271.147	.797	.979
12	125.95	266.892	.843	.979
13	126.00	271.789	.855	.979
14	126.00	268.526	.899	.979
15	126.00	268.526	.899	.979
16	126.05	270.261	.868	.979
17	126.00	271.684	.677	.980
18	125.60	288.042	.052	.982
19	125.45	289.945	-.058	.982
20	125.90	269.358	.881	.979
21	125.95	268.050	.796	.979
22	125.80	266.589	.945	.979
23	125.85	265.082	.941	.979
24	126.15	271.292	.735	.980
25	126.05	268.366	.855	.979

ผลการวิเคราะห์ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (ต่อ)

Item-Total Statistics

ข้อ	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
26	126.05	265.524	.890	.979
27	125.45	278.787	.504	.981
28	125.45	278.787	.504	.981
29	125.90	265.463	.955	.979
30	125.80	268.589	.856	.979
31	125.85	266.976	.956	.979

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.980	31

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายทัตเทพ ไตรยราช
วัน เดือน ปีเกิด	29 กรกฎาคม 2529
สถานที่เกิด	จังหวัดหนองคาย
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2556 บัณฑิตบัณฑิต (บช.บ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ประสบการณ์ทำงาน	พ.ศ. 2556 พนักงานปกครอง สำนักงานเขตภาษีเจริญ พ.ศ. 2558 เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ศาลจังหวัดแม่ฮ่องสอน พ.ศ. 2564 นักจัดการงานทั่วไป สำนักงานศาลยุติธรรม