

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้ 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในศาลอาญากรุงเทพใต้ จำนวน 114 คน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 90 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน วิเคราะห์ข้อมูลโดย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ค่าสถิติ t (t-test) One Way-ANOVA (F-test) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient)

5.1 สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 90 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 77.78 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.44 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 57.78 ตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 37.7 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร 4-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.89

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 รองลงมา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.63 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชาหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

2. ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน่วยงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.87

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า พื้นที่ในการปฏิบัติงานได้จัดให้มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน ไม่มีเสียงรบกวนจนก่อให้เกิดผลเสียต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.58

4. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้ามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.69

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 รองลงมา ด้านคุณภาพงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านคุณภาพงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.84

2. ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.81 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีความถูกต้อง ครบถ้วน และความเรียบร้อยของผลงานที่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.84

3. ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.86 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.88

ส่วนที่ 4 สรุปผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน โดยภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีสถานภาพแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่อยู่ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่อยู่ในระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยกเว้น ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับ

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และขณะที่เจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณของงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. สรุปผลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้ ในทิศทางเดียวกันด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.107 0.332 0.187 0.577 0.913 0.941 และ 0.870 ตามลำดับ

5.2 อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้” ผลการวิจัยพบว่า

จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และตำแหน่งงาน ที่มีผลกับประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และตำแหน่งงาน ที่สูงกว่าจะมีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และตำแหน่งงานต่ำกว่า เนื่องจากว่าเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และตำแหน่งงานต่ำกว่านั้นจะมีแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้าและการยอมรับในการปฏิบัติงานจึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พุทธิพงษ์ ชิบเข (2555) ศึกษา ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท G-Able จำกัด และเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่มีเพศ, อายุ, สถานภาพ, อายุงาน แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่มีเท่ากัน และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ในปริมาณของงานเท่าๆ กัน จึงทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญแก้วพารณ กลินันมณฑล (2554) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพการบริหารจัดการสำนักงานจังหวัดพิษณุโลก ตามหลักอิทธิบาท 4

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญากรุงเทพใต้

ในทิศทางเดียวกัน เพราะเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานของ บุญวิทย์ ไขว้พันธุ์ (2544) ได้วิจัยเรื่อง “ทัศนะ การปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนกลางกรมการจัดหางาน” ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนะในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการกรมทางจัดหางานในส่วนกลางในภาพรวม มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ ก่อนข้างมากในการปฏิบัติงานปัจจัยที่มีผลต่อทัศนะในการปฏิบัติงาน พบว่า สภาพแวดล้อมในการ ทำงานนโยบายและการบริหาร ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สวัสดิการ และผลตอบแทนในการทำงานความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะของการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีผลสำคัญใน ด้านการทำงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยการพิจารณาจากผลตอบแทนทั้งทางด้าน จิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือ เงินเดือน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของ อำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้นความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้น ให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการระบบการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ มีโอกาสได้เรียนรู้ ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การให้ โอกาสศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมทักษะในการทำงาน การจัดสัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิ ให้กับพนักงาน มีงบประมาณสนับสนุน มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถ ทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงจากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด คือ ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ซึ่งมีผลสำคัญในด้านการ ทำงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยการพิจารณาจากผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการ

ทำงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน ตลอดจนความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่สถานภาพที่สูงขึ้นความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้งานที่ปฏิบัติมีความท้าทาย และกระตุ้นให้เกิดความต้องการอยากจะทำงาน งานที่ทำอยู่มีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ การให้โอกาสศึกษาต่อ การจัดฝึกอบรมทักษะในการทำงาน การจัดสัมมนาเป็นการเพิ่มพูนความรู้และคุณวุฒิให้กับพนักงาน มีงบประมาณสนับสนุน มีคู่มือปฏิบัติงานและมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงานได้อย่างสะดวกและง่ายขึ้นปริมาณใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ หรือใช้วิธีการเก็บข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์เพิ่มเติม

2.2 ควรศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่หน่วยงานอื่นๆ ว่ามีปัจจัยแตกต่างหรือคล้ายคลึงกันอย่างไร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนการบริหารงาน

2.3 ควรมีการศึกษาในเรื่องของตัวแปรอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ ความเครียดในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบอีกหลายประการที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย