

FACTORS AFFECTING WORK PERFORMANCE EFFICIENCY OF JUDICIAL PERSONNEL IN TAK PROVINCE

Sutinee MONGKHON¹ and Surisa KHAMSORN^{1*}

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; surisa.bird@gmail.com

(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 9 June 2025

Revised: 23 June 2025

Published: 7 July 2025

ABSTRACT

The objectives of this study were to 1) examine the level of work performance efficiency of personnel in the judiciary in Tak Province, 2) compare the work performance efficiency of judiciary personnel in Tak Province based on personal factors, and 3) investigate the motivational factors affecting the work performance efficiency of judiciary personnel in Tak Province. This quantitative research employed questionnaires as the data collection tool. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Inferential statistics used for hypothesis testing included t-test, F-test (One-way ANOVA), and multiple regression analysis. The results revealed that differences in age, as a personal factor, significantly affected work performance efficiency. Additionally, motivational factors related to job achievement and work environment significantly influenced work performance efficiency at the .05 significance level.

Keywords: Motivation, Work Efficiency Work Performance Efficiency, Success

CITATION INFORMATION: Mongkhon, S., & Khamsorn, S. (2025). Factors Affecting Work Performance Efficiency of Judicial Personnel in Tak Province. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 60

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก

สุธินี มงคล¹ และ สุริษา คำซ้อน^{1*}

1 คณะวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; surisa.bird@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก 2) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก และ 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน และ ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพในการทำงาน, ความสำเร็จ

ข้อมูลการอ้างอิง: สุธินี มงคล และ สุริษา คำซ้อน. (2568). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(7), 60

บทนำ

ระบบการยุติธรรมเป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของรัฐที่มีบทบาทในการรักษาความยุติธรรม ความสงบเรียบร้อย และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อกระบวนการทางกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง "บุคลากรศาลยุติธรรม" ที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนกระบวนการพิจารณาและตัดสินคดี รวมถึงการบริหารงานในศาลยุติธรรม การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมมีผลกระทบต่อทั้งคุณภาพของกระบวนการยุติธรรมและความไว้วางใจของประชาชนต่อระบบศาลยุติธรรมโดยรวม การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับความร่วมมือ ความเสียสละ และทุ่มเทในการทำงานอย่างจริงจังเพื่อองค์กร โดยความร่วมมืออาจมีหลายสาเหตุ และสาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ แรงจูงใจ แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นได้เพราะแรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมให้บุคลากรสามารถที่จะปฏิบัติงานภายใต้วัฒนธรรมองค์กรที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าได้รับ แรงจูงใจในการทำงานที่ดีและเหมาะสมก็จะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด (นลพรรณ บุญฤทธิ, 2558)

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน จึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ การกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดแรงจูงใจในงาน อันนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดพร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก 3) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะได้ทราบถึงระดับความสำคัญของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากรของศาล และเป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดที่สำคัญ ซึ่งโดยทั่วไปหมายถึงการทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานรวดเร็ว มีคุณภาพ และคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากร ทั้งด้านการเงิน บุคลากร อุปกรณ์ และเวลา สามารถวัดได้จากปัจจัยนำเข้า เช่น การใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด กระบวนการบริหาร เช่น งานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว และผลลัพธ์ เช่น งานที่มีคุณภาพ เกิดประโยชน์ต่อสังคม และเป็นที่น่าพอใจ สินี จินตกะเวศ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแต่ละบุคคลแตกต่างกันไปตามปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ร่างกาย จิตใจ การศึกษา ความรู้ และความสามารถ สมใจ ลักษณะ (2544) และ สุมิตา สุขสุวรรณ (2560) ได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพ ว่าเป็นความสามารถในการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรต่างๆ อย่างเหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุด Schein (2010) เสริมว่า การบริหารจัดการองค์กรที่ดีและการสื่อสารเป้าหมายที่ชัดเจนจะช่วยสนับสนุนให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พีรญา ชื่นวงศ์ (2560) ยังได้เน้นย้ำถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ที่คุ้มค่า โดยมุ่งเน้นการทำในสิ่งที่ถูกต้องและใช้ทรัพยากรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุด อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) อ้างถึง สิขริน คุ่มพันธ์แยม, (2566) ระบุว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพคือผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีที่สร้างผลงานมาก มีคุณภาพ น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย ซึ่งรวมถึงการบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ การจัดหาปัจจัยทรัพยากร และกระบวนการปฏิบัติงานที่ดี

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามแนวคิดของ (Peterson & Plowman, 1953) รวมถึง (Peterson & Plowman, 1989) มี 4 ประการ ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน (Quality) ซึ่งหมายถึง ผลงานที่ถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว สร้างประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ 2) ปริมาณงาน (Quantity) ซึ่งหมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนด 3) เวลา (Time) ซึ่งหมายถึง การดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสม และทันสมัย โดยใช้เทคนิคที่สะดวกรวดเร็ว และ 4) ค่าใช้จ่าย (Costs) ซึ่งหมายถึง การลงทุนที่น้อยแต่ได้ผลกำไรมากที่สุด หรือใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด คุ่มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด นอกจากนี้ Mager and Besch (1967 อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตนกุล, 2557) ได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในประเด็นความสามารถในการแยกแยะ วิเคราะห์ปัญหา จดจำ ดัดแปลง และพูด กัลยกร สิทธิวงษ์ (2566) และ สมพิศ สุขแสน (2556; อ้างถึงใน วรณภรณ์ พรรณราย, 2565) ยังเสริมว่า คนทำงานที่มีประสิทธิภาพควรมี ความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ขณะที่ Zaleanick (1958: 59 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562) เชื่อว่า รายได้ ความมั่นคงในชีวิต สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี และตำแหน่ง มีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ Harrington Emerson (1931 อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562) และ Harrington Emerson (1931: 223; อ้างถึงใน ศิริประภา ภาคิอรรถ, 2562) ได้นำเสนอ 12 หลักการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน การใช้หลักเหตุผล การให้คำแนะนำที่ดี วินัย ความยุติธรรม ไปจนถึงการให้รางวัล ที่มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันขับเคลื่อนและสิ่งที่กำหนดทิศทางให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมา ผู้ที่มีแรงจูงใจในการจะทำสิ่งใด จะทำให้เกิดความพยายามเพื่อให้ตนเองบรรลุเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อซึ่งหากผู้ที่ขาดแรงจูงใจในการทำสิ่งใด จะทำให้ล้มเลิก และยอมแพ้ไปก่อนที่จะบรรลุเป้าหมาย โดยแรงจูงใจประกอบด้วยปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายในของแต่ละบุคคล โดยปัจจัยภายนอก คือ สิ่งต่างๆ ที่เป็นสิ่งกระตุ้นภายนอกตัวบุคคล เช่น รายได้ ผลตอบแทน สวัสดิการต่างๆ การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ที่ทำให้บุคคลพึงพอใจและกระตุ้นให้นำความสามารถที่มีอยู่ออกมาใช้ในการทำงานอย่างเต็มที่ ปัจจัยภายใน ได้แก่ ความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่น และความปรารถนาที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลนั้น เช่น การประสบความสำเร็จในการทำงาน องค์กรจึงต้องสร้างแรงจูงใจที่จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรนำศักยภาพที่มีทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ย่อท้อจนสามารถทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ กัญญภัค จันทรฤทธิ์ (2561) ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548) แบ่งความต้องการของคนเป็น 2 กลุ่ม คือ ความต้องการด้านกายภาพ และความต้องการทางจิตใจและสังคม Maslow (1943) เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่แรงจูงใจเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนอง ซึ่งพบว่า บุคคลมักดิ้นรนตอบสนองความต้องการขั้นต่ำสุดก่อน เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว จึงแสวงหาความต้องการขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับ ทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ Herzberg (1966) ได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ซึ่งสร้างความพึงพอใจโดยตรง เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า ลักษณะงาน และความรับผิดชอบ และ ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) ซึ่งป้องกันความไม่พึงพอใจแต่ไม่สร้างแรงจูงใจ เช่น นโยบายองค์กร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ สภาพการทำงาน และค่าตอบแทน Alderfer (1972) พัฒนาทฤษฎี ERG ซึ่งแบ่งความต้องการเป็น 3 กลุ่ม คือ ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence), ความต้องการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness), และความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) ซึ่งสามารถเกิดขึ้นพร้อมกันและกลับไปมาได้

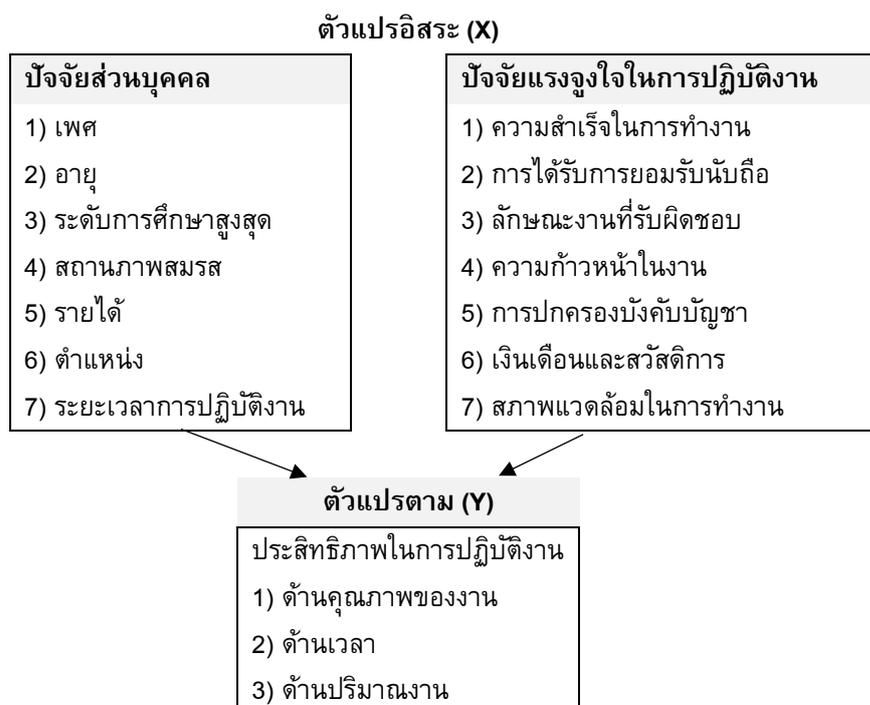
ปัจจัยประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน Weeks (2021) ในทฤษฎีโครงสร้างประชากร อธิบายว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และทางเศรษฐกิจ สังคม เช่น รายได้ มีผลต่อพฤติกรรมและความสามารถของประชากร Becker (1964) ในทฤษฎีทุนมนุษย์ เน้นว่า การลงทุนในตนเองด้านการศึกษา การฝึกอบรม และสุขภาพ จะเพิ่มมูลค่าทุนมนุษย์และนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น (Life Course Theory) Baltes & Mayer (1986) อธิบายการพัฒนาของมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต โดยเน้นความเชื่อมโยงระหว่าง อายุ, ช่วงเวลาในชีวิต, และ บริบททางสังคมและประวัติศาสตร์ แนวคิดนี้เห็นว่า ชีวิตของบุคคลไม่ได้

ถูกกำหนดเพียงแคโดยชีวภาพเท่านั้น แต่ยังได้รับอิทธิพลจากปัจจัยหลายมิติ ทั้งด้านจิตวิทยา สังคม วัฒนธรรม และเศรษฐกิจ ซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลงในแต่ละช่วงวัยของชีวิต ชีวิตของมนุษย์ควรถูกมองในเชิงระบบที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และถูกกำหนดด้วย “การเปลี่ยนผ่าน” (transitions) และ “เหตุการณ์สำคัญ” (life events) ที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงของชีวิต ทฤษฎีนี้มีความสำคัญต่อการเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่งระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตากแตกต่างกัน
- 2) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตากที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดตาก ซึ่งประกอบด้วยศาลจังหวัดตาก ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดตาก และศาลแขวงแม่สอด โดยมีประชากรทั้งหมด 142 คน การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 87 คน ได้คำนวณจากสูตรของ (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน 0.05 การสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ได้สัดส่วนที่เหมาะสมของบุคลากรในแต่ละประเภทศาลและสถานะตำแหน่ง เช่น ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ โดยมุ่งเน้นความถูกต้องตามหลักวิชาการวิจัย เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างสามารถเป็นตัวแทนที่ดีของประชากรทั้งหมดได้อย่างแท้จริง เครื่องมือหลักที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม ซึ่งออกแบบเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน) ส่วนที่ 2 วัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย) และส่วนที่ 3 วัดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย) เกณฑ์การให้คะแนนแบบ

Likert Scale 5 ระดับ การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .80 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ (ประเสริฐ ภัทรพันธ์, 2559) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายข้อมูล และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (Independent Sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 63.22 ในขณะที่เพศชาย จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 36.78 โดยกลุ่มอายุที่พบมากที่สุด คือ ช่วง 36-45 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 44.83 รองลงมาคือช่วงอายุ 26-35 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 26.44 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 68.97 สถานภาพสมรสส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้ว จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 45.98 ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 41.38 และระยะเวลาการปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 42.53

ผลการวิเคราะห์ 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.475) โดยเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านความสำเร็จของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.378) รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.413) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.68$, S.D. = 0.422) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.55$, S.D. = 0.552) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.553) ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 1.064) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 1.294) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.398) โดยเมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย พบว่า ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.72$, S.D. = 0.413) รองลงมาได้แก่ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.70$, S.D. = 0.419) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.69$, S.D. = 0.426)

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างทางสถิติในด้านประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม ยกเว้น ด้านอายุ ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($F=4.055$, Sig. = 0.005) โดยกลุ่มอายุ 26-35 ปี, 36-45 ปี และ 46-55 ปี มีค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงกว่ากลุ่มอายุมากกว่า 55 ปี

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($b = 0.523$, $t = 5.210$, Sig. = .000) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($b = 0.393$, $t = 3.590$, Sig. = .001) มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก ตามลำดับ โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถอธิบายความผันแปรของการตัดสินใจซื้อซ้ำได้ร้อยละ 66.5 (Adjusted $R^2 = .665$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	สถิติที่ใช้	ค่าสถิติ	Sig.
เพศ	t-test	-0.800	0.427
อายุ	F-test	4.055	0.005*
ระดับการศึกษา	F-test	0.874	0.421
สถานภาพสมรส	F-test	0.034	0.966
รายได้	F-test	1.399	0.242
ตำแหน่ง	F-test	1.376	0.249
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F-test	1.227	0.304

* $p < .05$

ตารางที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

การตัดสินใจซื้อซ้ำ	b	Std. Error	B	t	Sig.
ค่าคงที่	0.507	0.337		1.502	0.137
ความสำเร็จในการทำงาน	0.523	0.100	0.496	5.210	0.000*
การได้รับการยอมรับนับถือ	-0.014	0.082	-0.019	-0.166	0.869
ลักษณะงานที่รับผิดชอบ	0.010	0.130	0.010	0.077	0.939
ความก้าวหน้าในงาน	-0.047	0.038	-0.151	-1.212	0.229
การปกครองบังคับบัญชา	0.009	0.067	0.012	0.131	0.896
เงินเดือนและสวัสดิการ	0.016	0.046	0.043	0.354	0.724
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.393	0.109	0.416	3.590	0.001*

R = .832, R² = .692, Adjusted R² = .665, SE_{Est} = 0.23051, F = 25.414, Sig. = 0.000*

* $p < .05$

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดตาก สามารถอภิปรายผลได้

1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมาย ความยุติธรรม และความโปร่งใส ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ ความรับผิดชอบ และความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น เมื่อบุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็ด้านเวลา คุณภาพของงาน หรือการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างกระบวนการทำงาน จะเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง เกิดแรงจูงใจภายใน จึงส่งผลให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณภาพตนเองประสบความสำเร็จในการทำงาน หรือได้รับการยอมรับในผลงานที่ทำ ย่อมเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (Maslow, 1943) ในเรื่องลำดับขั้นความต้องการ โดยความต้องการการยกย่องและประจักษ์ในความสามารถเป็นส่วนหนึ่งที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงศักยภาพสูงสุด นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ (Herzberg, 1966) ในทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ที่ความสำเร็จในการทำงานถือเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานโดยตรง การที่บุคลากรสามารถทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ ย่อมสร้างความภาคภูมิใจและกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงานต่อไป

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เช่น ความสงบเงียบ แสงสว่างเพียงพอ การจัดวางโต๊ะทำงานอย่างเหมาะสม และไม่มีเสียงรบกวน มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสมาธิและความแม่นยำในการทำงานของบุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งต้องเผชิญกับเอกสารสำคัญและการวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตน์ชนก จันยัง (2556) ที่ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร พบว่า ปัจจัยจูงใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญนอกจากนี้ จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า แรงจูงใจด้านอื่นๆ เช่น การได้รับการยอมรับนับถือ, ลักษณะงานที่รับผิดชอบ, ความก้าวหน้าในงาน, การปกครองบังคับบัญชา, เงินเดือนและสวัสดิการ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด แต่ไม่ส่งผลอย่างมีนัยสำคัญต่อประสิทธิภาพโดยรวม โดยเฉพาะ ด้านความก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับปัจจัยแรงจูงใจอื่นๆ ซึ่งสะท้อนว่า บุคลากรในสายปฏิบัติการอาจมองว่าโอกาสในการเติบโตในสายอาชีพมีจำกัด หรือไม่ชัดเจน ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพบุคลากร และสร้างระบบการยกย่องที่เป็นธรรม เพื่อกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงาน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการในพื้นที่จังหวัดตาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าอย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมระยะสั้นและระยะยาว โดยเชื่อมโยงกับการเติบโตในสายอาชีพ เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ และสร้างระบบยกย่องที่เป็นธรรม
- 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรมีการวิเคราะห์บุคลากรสายปฏิบัติการ เพื่อค้นหาและกำจัดงานหรือขั้นตอนที่มีความซ้ำซ้อนเพื่อตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและประเมินภาระงานที่แท้จริง โดยมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความสามารถของบุคลากรแต่ละคน เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด
- 3) บุคคลที่มีอายุที่แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยกลุ่มบุคลากรที่มีอายุมากกว่า 55 ปี จะมีค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมต่ำที่สุด ดังนั้น ทางหน่วยงานต้นสังกัดควรจัดให้มีการอบรมเสริมทักษะอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้ระบบงานอิเล็กทรอนิกส์ การฝึกอบรมควรเป็นไปอย่างเป็นมิตร ใช้ภาษาง่าย ไม่เร่งรัด ปรับภาระงานให้เหมาะสมกับสมรรถภาพ เช่น ลดงานที่ต้องใช้ความคล่องตัวหรือความเร็วสูง และเน้นให้บุคลากรกลุ่มนี้มีบทบาทในงานที่ใช้ประสบการณ์ เช่น การตรวจสอบเอกสาร ให้คำแนะนำในเชิงกฎหมาย หรือการเป็นที่ปรึกษาให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ ซึ่งไม่เพียงช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน แต่ยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในบทบาทของตน
- 4) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมสูงสุด ดังนั้น ปรกการแรกทางหน่วยงาน ควรมีการ กำหนดเป้าหมายงานที่ชัดเจนและท้าทายอย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสามารถวางแผนการทำงานและมุ่งมั่นไปสู่ความสำเร็จที่วัดผลได้ โดยเป้าหมายควรมีความสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และมีระบบติดตามผลที่โปร่งใส ทำให้บุคลากรเห็นความก้าวหน้าของตนเอง อย่างเป็นรูปธรรม ประการที่สอง ควรมี ระบบการให้ข้อเสนอแนะและการยอมรับผลงานอย่างเหมาะสม เมื่อบุคลากรปฏิบัติงานได้สำเร็จ ควรมีการกล่าวชม เชิดชู หรือประกาศให้เห็นถึงคุณค่าของผลงานนั้น เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจะกระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเทมากขึ้นในการทำงานครั้งต่อไป ประการที่สาม ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมอบหมายภารกิจที่ท้าทาย สร้างสรรค์ และเปิดโอกาสให้เสนอแนะแนวทางการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และมีโอกาสแสดงความสามารถ ในลักษณะที่ตนถนัด สุดท้าย ควร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผลสัมฤทธิ์ โดยสนับสนุนให้ทุกฝ่ายในองค์กรเห็น

ความสำคัญของการทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ และปลูกฝังทัศนคติที่เน้นความรับผิดชอบ คุณภาพ และผลลัพธ์มากกว่าการทำงานไปตามหน้าที่เพียงอย่างเดียว

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้รับทราบปัญหาเชิงลึก หรืออุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานในทุกๆ ระดับ โดยอาจจะดำเนินการวิจัยในรูปแบบของการประชุมกลุ่ม การสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อค้นหาสาเหตุหรืออุปสรรคที่อาจขัดขวางไม่ให้งานมีประสิทธิภาพเต็มที่ต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาเชิงระบบ การเมืองภายในองค์กร การขาดโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง หรือระบบการประเมินที่ไม่เป็นธรรม
- 2) เปรียบเทียบระหว่างองค์กรหรือพื้นที่ต่างๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีมิติกว้างขึ้น ควรขยายการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบุคลากรในศาลพื้นที่ต่างจังหวัดกับศาลในเขตเมือง หรือเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในกระบวนการยุติธรรม เช่น อัยการ หรือสำนักงานคุมประพฤติ เพื่อดูว่าบริบททางภูมิศาสตร์หรือวัฒนธรรมองค์กรมีผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิภาพอย่างไร
- 3) ควรมีการศึกษาแรงจูงใจภายในและแรงจูงใจภายนอกเพิ่มเติม และแยกวิเคราะห์ให้ชัดเจนระหว่าง แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) เช่น ความภูมิใจ ความท้าทาย ความสำเร็จในงาน กับ แรงจูงใจภายนอก (extrinsic motivation) เช่น เงินเดือน สวัสดิการ การเลื่อนขั้น เพื่อดูว่าปัจจัยใดมีอิทธิพลสูงสุดต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัญญภัค จันทรฤทธิ์. (2561). *อิทธิพลของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานตรวสอบภายใน*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัลยกร สิทธิวงษ์. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาศาลแขวงนครสวรรค์*. วิทยาลัยข้าราชการศาลยุติธรรม, สถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม.
- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นางสาวธนภรณ์ พรรณราย. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). *องค์การการจัดการ*. กรุงเทพฯ: อมรการพิมพ์.
- พีรญา ชื่นวงศ์. (2560). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน: กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่งในจังหวัดเชียงราย*. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 4(2), 92-100.
- รัตน์ชนก จันยั้ง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรไม่แสวงผลกำไร*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิริประภา ภาคิอรรถ. (2562). *ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมใจ ลักษณะ. (2544). *การบริหารงานบุคคลและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุมิตา สุขสุวรรณ. (2560). *การบริหารงานบุคคลในยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สินีย์ จินตกะเวศ. (2563). *สภาพแวดล้อมและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร*. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ.
- สิขริน คุ่มพันธุ์แย้ม. (2566). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกร บริษัท ยูแทคไทย จำกัด*. วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง เกษตรและสหกรณ์: ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง. ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการ พัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.

Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. Chicago: University of Chicago Press.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing.

Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396.

Peterson, R. F., & Plowman, D. (1953). *An Analysis of Factors Related to the Productivity of Office Workers*. Washington, DC: Personnel Research Section, Civil Service Commission.

Plowman, D., & Peterson, R. F. (1989). *Productivity in Organizations: A Review of Current Concepts and Measures*. Washington, DC: U.S. Office of Personnel Management.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. 4th ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Weeks, J. R. (2021). *Population: An Introduction to Concepts and Issues*. 12th ed. Cengage Learning.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. 2nd ed. New York: Harper and Row.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).