

**แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา^{*}**
**Motivations Affecting the Performance of Personals
In Administrative Office of the Supreme Court**

ทิวาพร เบี้ยวทุ่งน้อย^{**}

Thiwaporn Beawthungnoi

t.beawthungnoi@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา (2) เปรียบเทียบประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ประกอบด้วย การวิเคราะห์ข้อมูลจาก 216 กลุ่มตัวอย่าง ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา มีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด 2) ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เช่น เพศ และประเภทการจ้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (1) ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา; แรงจูงใจ; ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Keywords: Administrative Office of the Supreme Court; Motivation; Effectiveness.

^{*} บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา

^{**} นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

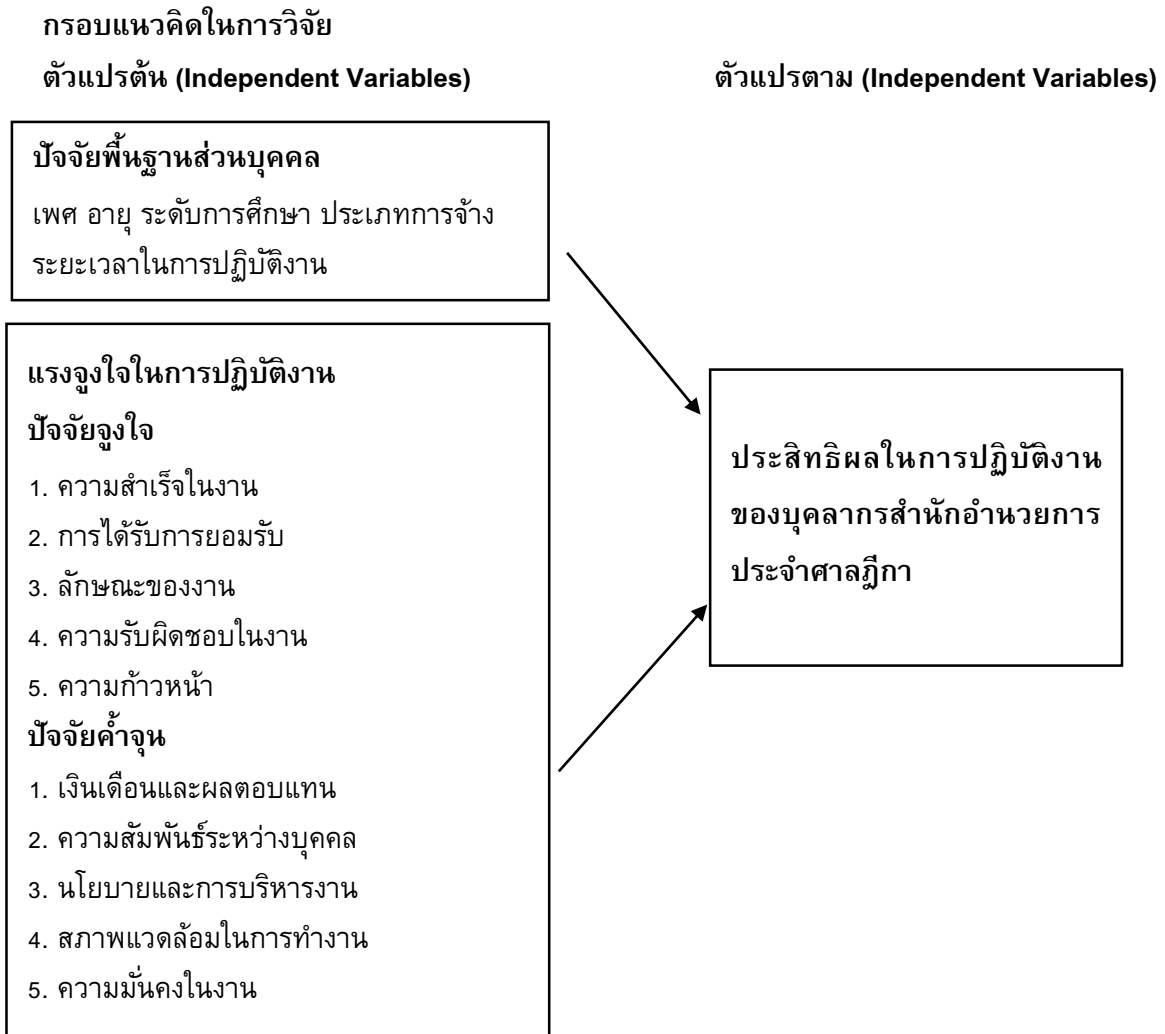
ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่ง ดังกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่ไม่เพียงแต่มุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพในการใช้ปัญญาสูง (Brain Power) เท่านั้น แต่ต้องสร้างกลไกให้ทรัพยากรมนุษย์ในทุกองค์การที่ได้รับการพัฒนา ทั้งในด้านองค์ความรู้ ค่านิยม ทักษะคิด และวัฒนธรรมในการทำงาน ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ มีทักษะ มีคุณธรรม ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางในเป้าหมายขององค์การ สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนารูจักตนเอง รู้เท่าทันโลก มีศักยภาพเพียงพอที่จะปรับตัวให้อยู่ในสังคมอย่างมีคุณค่าตลอดช่วง ซึ่งจะเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่ม (Value Added) ต่อองค์การ ให้เป็นองค์การที่ทรัพยากรมนุษย์มีสมรรถนะและมีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงแรงงาน, 2564, หน้า 56 - 57) รวมทั้งจากการนำแนวทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดการพัฒนาประเทศจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นจุดมุ่งหมายหลักแต่เพียงอย่างเดียว เปลี่ยนเป็นมุ่งเน้นการพัฒนาประเทศด้วยการเน้นทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกด้านควบคู่ไปกับการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้อื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งผลให้องค์การส่วนใหญ่เห็นถึงความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมากขึ้น (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2540, หน้า 4-6)

แรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โดยช่วยกระตุ้นความมุ่งมั่น และพัฒนาคุณภาพงาน หากได้รับแรงจูงใจที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรมีความผูกพันและเต็มใจทำงานร่วมกับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน

บุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกามีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานด้านธุรการ สนับสนุนงานวิชาการ และอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของข้าราชการตุลาการ เพื่อให้การพิจารณาและพิพากษาคดีดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ ด้วยปริมาณคดีที่เพิ่มขึ้น จึงจำเป็นต้องเพิ่มบุคลากรเพื่อรองรับและสนับสนุนการทำงานของศาลให้ทันต่อความต้องการของกระบวนการยุติธรรม ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยเห็นว่า ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนและสนับสนุนภารกิจของศาลฎีกา จึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาโดยหวังว่าผลการวิจัยที่ได้จะช่วยในการพัฒนาองค์การและวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การ รวมถึงการเสนอแนวทางในการพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิผล และเกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์การในอนาคต

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
2. แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา



ที่มา ทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

บุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำนวนทั้งหมด 468 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) จากใช้สูตรการคำนวณหรือตารางการกำหนดที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 % ของ Taro Yamane (อ้างใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566, หน้า 23) ในการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) สูตรการคำนวณ คือ

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ขนาดของประชากรที่ศึกษา มีจำนวน 468 คน ได้ 216 กลุ่มตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม นำมาวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมานในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent samples t-test และ One-way ANOVA ในการทดสอบความแตกต่าง และใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ข้อ 2) เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ 3) เกี่ยวกับปัจจัยค่าจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำนวน 25 ข้อ 4) เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา จำนวน 5 ข้อ 5) ข้อเสนอแนะ โดยคำถามในส่วนที่ 2, 3, และ 4 ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ให้เลือก 5 ระดับตาม คือ เห็นด้วยน้อยที่สุด เห็นด้วยน้อย เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยมาก เห็นด้วยมากที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 2 - 4 เป็นคำถามลักษณะการประเมินค่าความคิดเห็นในรูปแบบ 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อใช้ในการตีความหมาย ดังนี้ เห็นด้วยมากที่สุด = 5, เห็นด้วยมาก = 4, เห็นด้วยปานกลาง = 3, เห็นด้วยน้อย = 2, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1

ผู้วิจัยได้แบ่งช่วงระดับความคิดเห็น โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\text{ช่วงคะแนน} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของระดับค่าเฉลี่ย คือ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 = เห็นด้วยมากที่สุด, ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 = เห็นด้วยมาก, ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 = เห็นด้วยปานกลาง, ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 = เห็นด้วยน้อย, ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้แบบสอบถามในการวิจัยมีคุณภาพและความน่าเชื่อถือ โดยประเมินความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ทำการทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) หรือที่รู้จักกันในชื่อ Cronbach's alpha ด้วยโปรแกรม SPSS ซึ่งกำหนดให้ค่าความน่าเชื่อถือไม่ต่ำกว่า 0.70 จึงจะถือว่ามีความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความคงเส้นคงวา (Consistency) ที่ยอมรับได้ การทดสอบพบว่า ค่า Cronbach's alpha จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เท่ากับ 0.966

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 1 ตารางสรุปจำนวนและร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	84	38.9
หญิง	132	61.1
2. อายุ		
21 – 30 ปี	55	25.5
31 – 40 ปี	85	39.4
41 – 50 ปี	46	21.3
51 – 60 ปี	30	13.9
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	19.9
ปริญญาตรี	142	65.7
สูงกว่าปริญญาตรี	31	14.4
4. ประเภทการจ้าง		
ข้าราชการ	95	44.0
ลูกจ้างประจำ	8	3.7
พนักงานราชการ	85	39.4
ลูกจ้างชั่วคราว	28	13.0
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	55	25.5
1 – 5 ปี	47	21.8
6 – 10 ปี	39	18.1
11 – 15 ปี	18	8.3
16 – 20 ปี	21	9.7
มากกว่า 20 ปี	36	16.7
รวม	216	100

จากตารางที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 อายุของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 มีสถานะส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ

จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44 และกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รับราชการมีระยะเวลาน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5

ส่วนที่ 2 ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ดังตารางที่ 2 ตารางที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น	อันดับ
1. ท่านใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ขององค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่า	4.32	0.566	มากที่สุด	5
2. ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามตัวชี้วัด สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี	4.45	0.577	มากที่สุด	2
3. ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของงานที่กำหนดไว้	4.44	0.559	มากที่สุด	3
4. มีความศรัทธาในงานที่ทำอยู่และทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.48	0.562	มากที่สุด	1
5. ผลงานเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชน	4.41	0.596	มากที่สุด	4
รวม	4.42	0.420	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.42$, S.D. = 0.420) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ มีความศรัทธาในงานที่ทำอยู่และทำให้การปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{x} = 4.48$, S.D. = 0.562) รองลงมา คือ ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามตัวชี้วัด สามารถตอบสนองเป้าหมายขององค์การได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 4.45$, S.D. = 0.577) ท่านปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานของงานที่กำหนดไว้ ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = 0.559) ผลงานเป็นที่ประจักษ์และเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือประชาชน ($\bar{x} = 4.41$, S.D. = 0.596) และท่านใช้งบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ขององค์การอย่างประหยัดและคุ้มค่า ($\bar{x} = 4.32$, S.D. = 0.566) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 บุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

1) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า t-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 คือ เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.747 คือ อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.179 คือ การศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประเภทการจ้าง พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.013 คือ ประเภทการจ้างที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยค่า F-test เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.373 คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 แรงจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ตารางที่ 3 ปัจจัยจูงใจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.068	0.249		4.292	<0.001
ด้านความสำเร็จในงาน	0.251	0.072	0.257	3.477	<0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับ	-0.051	0.059	-0.065	-0.860	0.391
ด้านลักษณะของงาน	0.166	0.068	0.196	2.440	0.016*
ด้านความรับผิดชอบ	0.264	0.070	0.251	3.764	<0.001*
ด้านความก้าวหน้า	0.136	0.044	0.205	3.069	0.002*

R = 0.700 , R² = 0.490 , SEE = 0.304 , F = 40.308 , Sig = <0.01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยจูงใจอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ได้ร้อยละ 49

($R^2 = 0.490$) และปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการ ประจำศาลฎีกา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 ปัจจัยค้ำจุนส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา

ปัจจัยจูงใจ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.500	0.192		7.796	<0.001
ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน	0.042	0.044	0.070	0.967	0.335
ด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	0.251	0.060	0.308	4.185	<0.001*
ด้านนโยบายในการบริหาร	0.108	0.051	0.146	2.107	0.036*
ด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	0.116	0.056	0.154	2.046	0.042*
ด้านความมั่นคงในงาน	0.155	0.065	0.185	2.376	0.018*

$R = 0.736$, $R^2 = 0.542$, $SEE = 0.288$, $F = 49.609$, $Sig = <0.01$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยค้ำจุนอธิบายความผันแปรของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา ได้ร้อยละ 54.20 ($R^2 = 0.542$) และปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการ ประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านเงินเดือนและผลตอบแทน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เนื่องจากมีปัจจัยด้านจิตใจและสังคมที่เกี่ยวข้อง ผู้ชายมักเน้นผลลัพธ์และการตัดสินใจที่รวดเร็ว ขณะที่ผู้หญิงให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกันและผลกระทบระยะยาว ความหลากหลายทางเพศจึงนำมาซึ่งมุมมองใหม่ๆ และการแก้ปัญหาที่หลากหลาย เสริมทักษะและความคิดสร้างสรรค์ ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอารีรัตน์ แดงเที่ยงและภัครดา ฉายอรุณ (2561) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเพศ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ช่วงอายุ 31 – 40 ปี มีประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคคลในช่วงนี้มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญสูง มีความมั่นคงและความรับผิดชอบในการทำงาน สามารถวางวิสัยทัศน์และกำหนดทิศทางได้อย่างดี นอกจากนี้ การพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคคลในวัยนี้สามารถปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกฤษฎา ราชรักษ์ (2564) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล พบว่าอายุของพนักงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน แม้ว่าระดับการศึกษาจะช่วยสร้างพื้นฐานความรู้และทักษะในระยะเริ่มต้น แต่ประสิทธิภาพในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษาเพียงอย่างเดียว ปัจจัยอื่น ๆ เช่น ประสบการณ์ ทักษะเฉพาะทาง และการปรับตัวในสภาพแวดล้อมงานมักส่งผลต่อประสิทธิภาพมากกว่า บางครั้งบุคคลที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหากมีประสบการณ์และทักษะตรงกับงานอาจแสดงประสิทธิภาพได้เทียบเท่าหรือดีกว่า ดังนั้นการวัดประสิทธิภาพจึงควรพิจารณาจากหลายปัจจัยรวมถึงการปรับตัวและทัศนคติในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรม ติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

ประเภทการจ้างที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน แต่แต่ละประเภทของบุคลากรมีความแตกต่างในด้านความมั่นคง สวัสดิการ และระดับความผูกพันกับองค์กร ข้าราชการมักรู้สึกมีความมั่นคงและพัฒนาทักษะได้ต่อเนื่อง มีเป้าหมายระยะยาว ในขณะที่ลูกจ้างชั่วคราวมักเน้นเป้าหมายระยะสั้น ส่งผลให้ความผูกพันและแรงจูงใจไม่เท่ากัน นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงาน การสนับสนุนจากองค์กร และนโยบายการบริหารงานก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนวรา นาคเวก (2555) ได้ศึกษาการศึกษาสถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์พบว่าหากภาครัฐและผู้บริหารกำหนดนโยบายที่ชัดเจนเพื่อพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับพนักงานราชการ พนักงานราชการก็จะมีขวัญกำลังใจที่สูงขึ้น ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดีขึ้นตามไปด้วย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลในการทำงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับระยะเวลาเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับทักษะเฉพาะทาง ความสามารถในการปรับตัว การเรียนรู้ตลอดชีวิต และแรงจูงใจในการทำงาน บุคลากรที่มีประสบการณ์ยาวนานอาจมีความเชี่ยวชาญลึก แต่บุคลากรที่มีประสบการณ์น้อยกว่าหากมีทักษะใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ และความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ก็สามารถสร้างผลงานที่มีประสิทธิผลได้เช่นกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสรชา ยินดีจันทร์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสอบสวนสินเชื่อ พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสอบสวนสินเชื่อ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของฝ่ายสอบสวนสินเชื่อไม่แตกต่างกัน เนื่องจากองค์การมีความแตกต่างทั้งด้านลักษณะงาน วัฒนธรรม พนักงาน ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของแต่ละองค์การจึงอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยที่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา ดังนี้

ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า

ด้านความสำเร็จในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมาก การประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดระดับบุคคลช่วยเพิ่มความมั่นใจ ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความตั้งใจและพยายามทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ และเพิ่มความมั่นใจในการตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ตัวชี้วัดเหล่านี้เป็นเครื่องมือสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคลใช้ในการประเมินผลและวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างประสิทธิผลในการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปณี สังขวิจิตร (2562) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่า ความสำเร็จในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 บุคลากรสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายจนเสร็จสิ้นตามเวลาที่กำหนดและประสบความสำเร็จในหน้าที่ของตน โดยมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ซึ่งส่งผลให้ผลงานที่สำเร็จมีประสิทธิผลสูง

ด้านลักษณะของงาน งานธุรการในศาลฎีกามีลักษณะทำท่ายและหลากหลาย อาทิ งานรับฟ้อง งานออกหมาย งานสำนวนความและเอกสาร งานอุทธรณ์ - ฎีกา งานศูนย์นัดความและศูนย์ประสานงานพยาน งานสารบบและคำพิพากษา งานดำเนินคดีหลังคำพิพากษา และงานธุรการทั่วไป เป็นต้น จึงสามารถกระตุ้นให้บุคลากรใช้ทักษะและความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานมีโครงสร้างชัดเจนและมีการกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความผิดพลาด สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญรุ่ง แก้วทอง (2559) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1 พบว่า ด้านลักษณะงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนกระบวนการยุติธรรม โดยรับผิดชอบในการจัดการเอกสารและข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคดีต่าง ๆ เช่น การรับส่ง

เอกสาร การจัดเก็บข้อมูลอย่างปลอดภัย และการรักษาความลับของข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาด และความเสียหาย นอกจากนี้ยังต้องประสานงานกับผู้พิพากษา อัยการ และทนายความ เพื่อให้กระบวนการ ยุติธรรมดำเนินไปตามกำหนดเวลา ความรับผิดชอบเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างความตั้งใจ ความซื่อสัตย์ และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับ แรงจูงใจของพนักงานอยู่ในระดับมาก และหากมีปัจจัยจูงใจที่เพิ่มขึ้นจะส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานในบริษัทขนส่งเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเพิ่มขึ้นอย่างมาก

ด้านความก้าวหน้า การพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ ๆ รวมถึงการเรียนรู้เทคโนโลยีและระบบข้อมูล ทันสมัยจะช่วยให้บุคลากรทำงานได้รวดเร็วและถูกต้องมากขึ้น การฝึกอบรมและพัฒนาทักษะช่วยเพิ่มประสิทธิผล ในการจัดการงานเอกสารและข้อมูล นอกจากนี้ การเติบโตในสายอาชีพผ่านการเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนา ทางด้านการประสานงานและการทำงานเป็นทีม จะช่วยให้บุคลากรตอบสนองต่อความต้องการของศาลยุติธรรม และประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมานันท์ สุกุลดี (2561) ได้ศึกษา เรื่องแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ปัจจัยด้านโอกาส ที่ได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา คือ ด้านการได้รับการยอมรับ เพราะประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรนั้นขึ้นอยู่กับหลายปัจจัยที่สำคัญ เช่น ความชำนาญในงาน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และความสามารถในการจัดการกับเอกสารและข้อมูล อย่างมีประสิทธิภาพ โดยบุคลากรมีบทบาทในการประสานงานและการจัดการเอกสารคดีต่าง ๆ โดยไม่จำเป็นต้อง ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การที่บุคลากรสามารถทำงานได้ตรง เวลาและมีความแม่นยำในการดำเนินการ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิผลมากกว่า การได้รับการยอมรับจากคน สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านการ ได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

ปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายในการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานตามการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมงานเพื่อส่งเสริม ประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะส่งผลให้การสื่อสาร และการประสานงานในกระบวนการยุติธรรมเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการให้บริการ ที่ดีแก่ประชาชน เมื่อบุคคลในทีมมีความสัมพันธ์ที่ดี การทำงานร่วมกันจะช่วยเสริมสร้างการสนับสนุน ซึ่งกันและกันในสถานการณ์ต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของอมรรัตน์ ชูแก้ว (2555) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอทส์ จำกัด และบริษัทในเครือ พบว่า ด้านความสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ด้านนโยบายในการบริหาร เนื่องจากนโยบายการบริหารเป็นกรอบในการกำหนดทิศทางการทำงาน และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะในภาครัฐ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล องค์กรควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากร และการให้รางวัลอย่างเหมาะสม เพื่อส่งเสริมความสามารถในการทำงานของบุคลากร นอกจากนี้ นโยบายที่สามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาตามความต้องการขององค์กรจะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและทำงานได้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา ปฏิบัติงานตามนโยบายประธานศาลฎีกา ควบคู่กับแผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรเกิดการพัฒนาระบบงานของกระบวนการยุติธรรม และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สอดคล้องทันต่อยุคสมัยในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่านโยบายการบริหารและการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจากเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, p.44-50 อ้างถึงใน บุญชัย มูลธาร์, 2556, หน้า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ 1) ปัจจัยด้านสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ความสะอาด ความปลอดภัย การจัดการพื้นที่ทำงาน และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยเหล่านี้หรือสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสม อาจทำให้บุคลากรรู้สึกไม่พอใจ และลดความสามารถในการทำงาน เช่น เสี่ยงรบกวนหรือการขาดทรัพยากรที่จำเป็น 2) ปัจจัยด้านจิตใจ ซึ่งรวมถึงสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน เช่น ความรู้สึกท้าทาย การได้รับการยอมรับ และการให้รางวัลจากผู้บังคับบัญชา ปัจจัยเหล่านี้ช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและทำให้บุคลากรมีความสามารถในการทำงานที่ดีขึ้นเมื่อสภาพแวดล้อมการทำงานได้รับการจัดการที่ดีทั้งในด้านสุขภาพและจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของนาฏยา ทศนีย์ (2562) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในระดับมาก พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นที่ดีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งด้านสถานที่ เครื่องมือเครื่องจักรและแสงเสียง ความร้อน ซึ่งได้รับการดูแล ปรับปรุง และบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจที่ดีในการทำงาน และทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร

ด้านความมั่นคงในงาน เนื่องจากการมีความมั่นคงในงานช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมุ่งมั่น และมีแรงจูงใจที่ดี การที่บุคลากรมีความมั่นคงในงานทำให้รู้สึกปลอดภัยทางการเงินและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีสมาธิในการทำงานและสามารถบรรลุผลการทำงานได้ดียิ่งขึ้น โดยทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ตามที่รัฐศิรินทร์ วัจนานนท์ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า ความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการในระดับพื้นฐานของมนุษย์ เช่น ความปลอดภัย และความมั่นคงทางการเงิน เมื่อพนักงานมีความมั่นคงในงาน ก็สามารถมุ่งมั่นไปที่การพัฒนาตนเองและการทำงานได้เต็มที่โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับอนาคตหรือการถูกปลดออกจากงาน และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, p.44-50 อ้างถึงใน บุญชัย มูลธาร์, 2556, หน้า 1) เมื่อบุคลากรมีความมั่นคงในงาน จะทำให้รู้สึกปลอดภัยและไม่เกิดความเครียดจากการสูญเสียงาน ซึ่งส่งผลให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ความมั่นคงในงานไม่เพียงแต่ช่วยลด

ความเครียด แต่ยังช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานด้วยการทำให้บุคลากรมีสมาธิและความมุ่งมั่นในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของสาวิตรี สองศรี (2560) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า ด้านความมุ่งมั่นในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรมากที่สุด

ปัจจัยค่าจูงที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาคือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959, p.44-50 อ้างถึงในบุญชัย มูลธาร์, 2556, หน้า 1) ระบุว่า เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันความไม่พอใจในงาน แต่ไม่สามารถกระตุ้นหรือเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานอย่างยั่งยืนได้ ในกรณีของสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกา งานในลักษณะนี้ต้องการความรับผิดชอบสูงและการทำงานร่วมกับทีมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมักเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน และการทำงานตามกระบวนการยุติธรรมอย่างรัดกุม ดังนั้น ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานมากกว่าเงินเดือนและผลตอบแทน คือ ความรับผิดชอบในงาน การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ และความพึงพอใจจากการเห็นผลงานของตนเองที่มีคุณค่าและประสิทธิผล แม้ว่าการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมเป็นสิ่งที่จะช่วยเสริมความพึงพอใจในงาน แต่ถ้าบุคลากรขาดความท้าทายในการทำงาน หรือไม่ได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาทักษะใหม่ ๆ อาจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าจ้างและผลตอบแทนไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี

สรุป ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานออกเป็นสองกลุ่มหลัก คือ ปัจจัยพื้นฐาน (Hygiene Factors) และปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นประสิทธิผลในการทำงานในองค์กร ปัจจัยพื้นฐานเป็นสิ่งที่จำเป็นในการสร้างความพึงพอใจและความมั่นคงในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน สภาพแวดล้อมที่ดี ความสะอาด ความปลอดภัย และการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา การดูแลปัจจัยเหล่านี้จะช่วยลดความเครียดและเพิ่มความพึงพอใจในระดับพื้นฐานแต่ยังไม่สามารถกระตุ้นการทำงานอย่างเต็มที่หากขาดปัจจัยจูงใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความพึงพอใจและความตั้งใจในการทำงานมากขึ้น เช่น ความท้าทาย การได้รับการยอมรับจากผลงานและการมีโอกาพัฒนาตนเอง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อการเพิ่มแรงจูงใจและกระตุ้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานที่มีประสิทธิผลจะได้รับผลกระทบจากทั้งสองปัจจัย เมื่อปัจจัยพื้นฐานได้รับการจัดการอย่างดี จะช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยจูงใจจะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีความพยายามมากขึ้นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์องค์กรอย่างยั่งยืนและต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการศึกษา

1. ปัจจัยจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนาจการประจำศาลฎีกาคือ ด้านการได้รับการยอมรับ แม้ว่าการได้รับการยอมรับจะไม่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร แต่ก็ยังเป็นบทบาทสำคัญที่องค์กรต้องเสริมสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจ

ในงานของบุคลากร โดยเพิ่มความมั่นคงและเสถียรภาพในงาน เพื่อสร้างความมั่นคงในตำแหน่งงานและการมีโอกาสดำเนินโครงการ จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกมั่นใจในอนาคตและไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความไม่แน่นอนและการมอบหมายงานที่ทำหยาบและมีความหมาย จะช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่ามีความสำคัญในแง่ของการพัฒนาทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานได้อย่างยั่งยืน ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานให้ดีที่สุด

2. ปัจจัยสำคัญที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน องค์กรสามารถทำได้หลายแนวทางที่เน้นการสร้างความรู้ความผูกพันและความพึงพอใจในงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรอยู่กับองค์กรจนถึงเกษียณอายุ โดยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การสร้างบรรยากาศที่เต็มไปด้วยความเคารพและการทำงานร่วมกันจะทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความภูมิใจในการทำงาน และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มทักษะและโอกาสในการเติบโตในอาชีพ ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีอนาคตที่ดีในองค์กร ซึ่งส่งผลให้พวกเขาอยากอยู่กับองค์กรระยะยาว

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในลักษณะการสำรวจข้อมูลจากบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาเท่านั้น ซึ่งได้ข้อมูลเฉพาะกลุ่ม หากมีการศึกษาเพิ่มเติมในหัวข้อเดียวกัน ควรขยายขอบเขตไปยังบุคลากรในสำนัก กอง หรือศูนย์ต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม พร้อมทั้งขยายประเด็นปัจจัยจูงใจให้ครอบคลุม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทุกระดับ

2. ควรศึกษาเพิ่มเติมในลักษณะผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงสำรวจร่วมกับการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่อไป

3. ควรศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกา เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักอำนวยการประจำศาลฎีกาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงแรงงาน (2560). กรอบยุทธศาสตร์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) กระทรวงแรงงาน พ.ย.2559. หน้า 56 - 57, ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2568,

จาก https://www.nstda.or.th/home/knowledge_post/ministryoflabour/

กฤษฎา ราชรักษ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานกลุ่ม Generation Y ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล. ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

เฉลิมพล ศรีหงษ์ (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ฐาปนี สังขวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักการสรรพากร

พื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สระบุรีแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนนครินทร์.

- นลพรรณ บุญฤทธิ์. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- นวารา นาคเวก. (2555). สถานภาพของพนักงานราชการกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- นาฏยา ทศนีย์. (2562). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท นีโอ กรุ๊ป จำกัด. สาขาวิชาการเงิน และการธนาคาร, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุญชัย มูลธารี. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg. หน้า 1 , ค้นเมื่อ 6 มกราคม 2568, จาก <http://jokernum.blogspot.com/2013/07/herzberg.html>.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- รัฐศิรินทร์ ว่างานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สรชา ยินดีจันทร์. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายสอบทานสินเชื่อ. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สาวิตรี สองศรี. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่แปด (พ.ศ. 2540 – 2544). หน้า 4-6, ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2568, จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=3783
- สุมานันท์ สุกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อมรรัตน์ ชูแก้ว. (2555). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานบริษัท อมฤต แอนด์ แอสโซซิเอตส์ จำกัด และบริษัทในเครือ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- อารีรัตน์ แดงเที่ยงและภักครดา ฉายอรุณ. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต.