

ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
Motivation Factors Affecting to Operational Efficiency of
Government Officer Court of Justice in Rayong Province

อินทร์แปลง ไชยโคตร¹ รังสรรค์ ประเสริฐศรี² อรพิน ปิยะสกุลเกียรติ³

Inplang Chaiyakotr¹ Rangson Prasertsri² Orapin Piyasakulkiat³

¹⁻³หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

¹⁻³Master of Public Administration Program Graduate School Kasem Bundit University

Email: Inplang1990@gmail.com

Tel. 0878*****

Received : January 24, 2023;

Revised : December 17, 2023;

Accepted : December 20, 2023

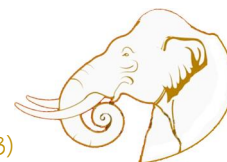
บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ซึ่งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าแสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีระดับความคิดเห็น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .211) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.47 S.D. = .362) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .617) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .385) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .513) ค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .301) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .478) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .248) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .293) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .606) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .434)

2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .211) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .320) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .373) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .333) และด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .447)



3. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองเป็นไปในทิศทางเชิงบวก ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ

คำสำคัญ: ปัจจัยจูงใจ; ประสิทธิภาพ; การปฏิบัติงาน; ศาลยุติธรรม

Abstract

The purposes of this research were 1) to study the motivation factors for the operational of government officer Court of Justice in Rayong Province. 2) to study the efficiency for the operational of government officer Court of Justice in Rayong Province and 3) to study the motivation factors affecting to operational efficiency of government officer Court of Justice in Rayong Province. In order for the results of the study to be viewed as an important development element in the management of each individual to be effective in the value of existence. The sample consisted of 120 Government Officer Court of Justice in Rayong Province. Data were collected using a questionnaire with a reliability of 0.90. Data obtained were then analyzed using the statistics to determine percentage, mean, Standard Deviation, frequency value as well as Multiple Regression Analysis with a given statistical significance level of .05.

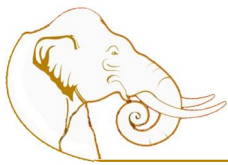
The results of the study revealed that

1. Motivation factors for the operational of government officer Court of Justice in Rayong Province pandemic was at overall high level ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .211). When considered in each aspect, the aspect with the highest average was job security ($\bar{X}$ = 4.47 S.D. = .362) followed by advancement ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .617), relationship with colleagues ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .385), recognition ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .513), compensation ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .301), work itself ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .478), responsibility ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .248), achievement ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .293) policy and administration ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .606) and relationship with superiors ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .434) respectively.

2. Overall work efficiency of the respondents was at the highest level ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .211). When considered in each aspect, the aspect with the highest average was workload ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .320) followed by cost ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .373), quality of work ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .333) and time ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .447) respectively.

3. Motivation factors positively affecting operational efficiency of government officer Court of Justice in Rayong Province, was achievement, followed by compensation with a statistical significance level of 0.05, respectively.

Keywords: motivation factors; operational; efficiency; court of justice

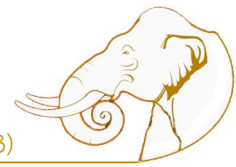


บทนำ

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน เพราะเป็นการนำศักยภาพที่มีอยู่ในตัวมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ทั้งระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยในระดับองค์กรมีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำวิธีปฏิบัติงานที่ดีที่สุดและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานสูงสุดเพื่อความก้าวหน้าของงานและการเติบโตขององค์กรส่วนเป้าหมายระดับบุคคลเพื่อความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เรียนรู้งานและลดความเสี่ยงอันตรายในการปฏิบัติงาน (พชร สันทัด, 2557)

การที่บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ต้องอาศัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพราะแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงบวก เช่น มีความมุ่งมั่นที่จะฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ มีความกระตือรือร้นที่จะทำกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทุ่มเทเต็มกำลังความสามารถ ขณะเดียวกันหากมนุษย์ไม่มีแรงจูงใจและความพึงพอใจจะทำให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาในเชิงลบ เช่น มีสภาพแวดล้อมที่เฉื่อยชา ทำกิจกรรมนั้น ๆ ให้ผ่าน ๆ ไป ไม่ตั้งใจหรือไม่เอาใจใส่กับการทำกิจกรรม ซึ่งส่งผลต่อการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรในระยะยาวได้หากบุคลากรในองค์กรไม่มีการปรับตัวและไม่ยอมรับในสถานะที่มีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็น ด้านปัจจัยภายในหรือภายนอกองค์กร สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อองค์กรทั้งสิ้น (ประเสริฐ อุไร, 2559)

ศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานภาครัฐเพื่อสร้างและอำนวยความยุติธรรมภายใต้หลักนิติธรรมให้สังคมไทยมายาวนานเป็นเวลากว่า 140 ปีที่ผ่านมา ทั้งนี้ ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีอำนาจพิจารณาพิพากษาคดีทั้งปวงเว้นแต่คดีที่รัฐธรรมนูญหรือกฎหมายบัญญัติให้อยู่ในอำนาจของศาลอื่นและผู้พิพากษาย่อมมีอิสระในการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายให้เป็นไปโดยรวดเร็วเป็นธรรมและปราศจากอคติทั้งปวง รวมทั้งได้บัญญัติให้บุคคลย่อมเสมอภาคกันในกฎหมายมีสิทธิและเสรีภาพและได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายเท่าเทียมกัน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จำนวนคดีที่เข้าสู่การพิจารณาของศาลทั่วราชอาณาจักร มีจำนวนทั้งสิ้น 1,938,606 คดี คดีพิจารณาแล้วเสร็จ จำนวน 1,666,002 คดี และคดีอยู่ระหว่างพิจารณา จำนวน 272,604 คดี ซึ่งมีจำนวนคดีที่เพิ่มสูงขึ้นเมื่อเทียบกับ สถิติคดีที่เข้าสู่การพิจารณาพิพากษาของศาลทั่วราชอาณาจักร ย้อนหลัง 10 ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. 2555 - 2564) ศาลยุติธรรม ([ออนไลน์], 2565) และในช่วงหลายปีที่ผ่านมาศาลยุติธรรมเป็นหนึ่งในสถาบันที่มีการปรับตัวอย่างมาก เพื่อตอบสนองอย่างเท่าทันกับบริบทของสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลง การพัฒนากระบวนการอำนวยความยุติธรรมที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม อาทิ "ระบบ D-Court" ระบบออนไลน์ในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และประหยัด ข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมจึงเป็นฟันเฟืองที่สำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนระบบราชการ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า จึงจำเป็นต้องพัฒนาทักษะความรู้ความเชี่ยวชาญให้มีความเพียงพอแก่การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ รวมทั้งปรับเปลี่ยนวิธีคิดเตรียมความพร้อมและปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมถึงเสริมสร้างศักยภาพให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาประเทศ และจะต้องเปลี่ยนแปลงทัศนคติเดิมจากการที่ยึดแนวความคิดว่าต้องปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนที่วางไว้ ซึ่งในปัจจุบันเน้นการสร้างความคิดใหม่ ๆ ตามวิชาการสมัยใหม่ การนำนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ แนวความคิดต่าง ๆ แบบแผนพฤติกรรมหรือสิ่งของใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากที่มีอยู่เดิม ตลอดจนสิ่งประดิษฐ์วิทยาการใหม่ วิธีการปฏิบัติใหม่ และนำมาปรับใช้กับการปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องรวดเร็ว สามารถให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึงตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชน



ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพนั้นย่อมจะต้องมีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg ซึ่งมีปัจจัยจูงใจ 10 ด้านได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหาร 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ความมั่นคงในงาน และ 10. ค่าตอบแทน

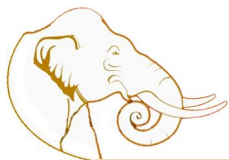
ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง” เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยจูงใจด้านใดบ้างที่มีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองเพิ่มสูงขึ้น และนำผลจากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางพัฒนาปัจจัยแรงจูงใจในการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดระยอง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
2. ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
5. ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้ามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
6. ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
7. ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
8. ปัจจัยจูงใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
9. ปัจจัยจูงใจด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง
10. ปัจจัยจูงใจด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้อาศัยกระบวนการและวิธีการของการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) กลุ่มประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย มุ่งเน้นที่ข้าราชการสาละยุติธรรมในจังหวัดระยอง จำนวน 165 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อนไว้ที่ร้อยละ .05 กลุ่มตัวอย่างที่ได้จำนวน 116.8 เป็น 117 คน แต่เพื่อป้องกันการเก็บข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จากแบบสอบถามจึงเพิ่มขนาดตัวอย่างเป็นจำนวน 120 ตัวอย่าง และใช้ การสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. ตัวแปรอิสระ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สังกัดหน่วยงาน และ 5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน

2. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหาร 7. ความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ความมั่นคงในงาน และ 10. ค่าตอบแทน

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละยุติธรรมในจังหวัดระยอง แบ่งเป็น 4. ด้าน ได้แก่ 1. ด้านคุณภาพงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา และ 4. ด้านค่าใช้จ่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน และนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

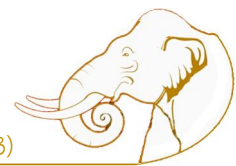
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามข้อคำถาม มีลักษณะแบบ เลือกรตอบ ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. สังกัดหน่วยงาน และ 5. ระยะเวลา ที่ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยคำถามจาก แบบสอบถาม ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหาร 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ความมั่นคงในงาน และ 10. ค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละยุติธรรมในจังหวัด ระยอง ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. คุณภาพของงาน 2. ปริมาณของงาน 3. เวลา 4. ค่าใช้จ่าย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หา ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาละยุติธรรมในจังหวัดระยองและใช้สถิติเชิง อนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis – MRA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ในภาพรวม

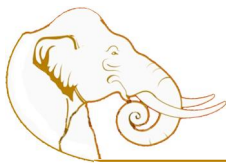
ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง โดยภาพรวม

ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ความสำเร็จในการทำงาน	4.09	.293	มาก
2. การยอมรับนับถือ	4.29	.513	มากที่สุด
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	4.12	.478	มาก
4. ความรับผิดชอบ	4.10	.248	มาก
5. ความก้าวหน้า	4.39	.617	มากที่สุด
6. นโยบายและการบริหาร	4.05	.606	มาก
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	3.81	.434	มาก
8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.30	.385	มากที่สุด
9. ความมั่นคงในงาน	4.47	.362	มากที่สุด
10. ค่าตอบแทน	4.22	.301	มากที่สุด
รวม	4.18	.211	มาก

จากตารางที่ 1 ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .211) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังต่อไปนี้ ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}$ = 4.47 S.D. = .362) รองลงมา ได้แก่ ความก้าวหน้า ($\bar{X}$ = 4.39, S.D. = .617) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}$ = 4.30, S.D. = .385) การยอมรับนับถือ ($\bar{X}$ = 4.29, S.D. = .513) ค่าตอบแทน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .301) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = .478) ความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = .248) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = .293) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = .606) และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}$ = 3.81, S.D. = .434)

2. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ในภาพรวม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองในภาพรวม



ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.22	.333	มากที่สุด
2. ด้านปริมาณงาน	4.26	.320	มากที่สุด
3. ด้านเวลา	4.18	.477	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.22	.373	มากที่สุด
รวม	4.22	.211	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .211) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้ดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ($\bar{X}$ = 4.26, S.D. = .320) รองลงมาด้านค่าใช้จ่าย ($\bar{X}$ = 4.20, S.D. = .373) ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .333) และด้านเวลา ($\bar{X}$ = 4.18, S.D. = .447)

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง

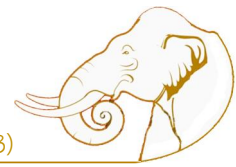
ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.184	10	.118	3.137	.001
ภายในกลุ่ม	4.114	109	.038		
รวม	5.299	119			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อตรวจสอบว่าปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานสามารถใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองได้หรือไม่โดยหากมีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด คือ .05 แสดงว่าปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานใช้พยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองได้และเมื่อพิจารณาจากตารางสามารถอธิบายได้ดังนี้

ปัจจัยเชิงจิตในการปฏิบัติงานทั้ง 10 ด้าน คือ 1. ความสำเร็จในการทำงาน 2. การยอมรับนับถือ 3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้า 6. นโยบายและการบริหาร 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 9. ความมั่นคงในงาน และ 10. ค่าตอบแทน สามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองได้ เนื่องจาก ค่า Sig. = .001 มีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด



4. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง

ตารางที่ 4 ผลทดสอบสมมติฐานการวิเคราะห์การถดถอยเพื่อพยากรณ์ปัจจัยจูงใจมีผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	P-value
	B	β		
Constant	2.325	.522	4.456	.000*
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน				
ความสำเร็จในการทำงาน	.181	.066	2.737	.007*
การยอมรับนับถือ	.047	.045	1.045	.298
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.010	.040	.248	.805
ความรับผิดชอบ	-.027	.079	-.339	.735
ความก้าวหน้า	-.031	.044	-.708	.480
นโยบายและการบริหาร	.024	.035	.688	.493
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	-.055	.045	-1.220	.225
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.066	.059	1.133	.260
ความมั่นคงในงาน	.043	.054	.809	.420
ค่าตอบแทน	.190	.068	2.798	.006*

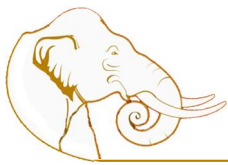
R = .473 R² = .224 Adjusted R² = .152 Std. Error of the Estimate = .194

F Change = 3.137 Sig = .001

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

จากตารางที่ 4 การศึกษาถึง “ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง” ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงานการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า นโยบายและการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงานและค่าตอบแทน โดยตัวแปรตามคือประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง นำตัวแปรปัจจัยด้านต่าง ๆ มาทำการคัดเลือกตัวแปรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองโดยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เป็น .473 และสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองได้ร้อยละ 22.4 จากความสำเร็จในการทำงาน (β = .181, t = 2.737, P-value = .007) ค่าตอบแทน (β = .190, t = 2.798, P-value = .006) โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.19



อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบการวิเคราะห์ข้อมูลเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยจะอธิบายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

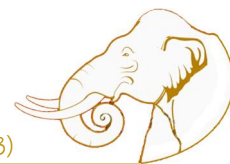
1. ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรม ในจังหวัดระยองส่วนมากมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นโดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่กำหนดพัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอและมีความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของแมคเคลแลนด์ (McClelland, 1961) ได้ให้ความหมาย ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดี มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จเขาจึงเกิดความรู้สึกพอใจและปลื้มใจในผลงานอย่างยิ่ง

1.2 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าผลงานที่ทำได้ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษาหรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนี้จะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถเมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จซึ่งจะเกิดหลังจากการได้รับความสำเร็จในการทำงาน

1.3 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ชัดเจนเป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ระเบียบ ข้อบังคับของศาลยุติธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ละส่วนงานเป็นลักษณะงานที่ลักษณะงานเฉพาะ อีกทั้งยังเป็นงานที่ทำท้าทายน่าสนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานที่น่าสนใจมีความสัมพันธ์กับความสามารถ ถือเป็นงานที่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายให้ลงมือทำเพื่อความสำเร็จของงานหรือเป็นงานที่มีลักษณะทำเสร็จสมบูรณ์ในตัวเอง

1.4 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีโอกาสมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงาน สอดคล้องกับแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวว่า ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความรู้สึกต่อการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ



งานใหม่ๆ โดยกำหนดความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนและมีอิสระในการดำเนินการไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

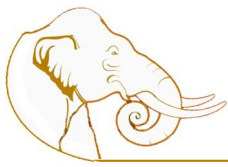
1.5 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะด้านทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มีเพิ่มมากขึ้นเพื่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่า ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง ได้รับการเลื่อนขั้นตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมและสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าแก่ตนเอง

1.6 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่านโยบายและการบริหารมีความชัดเจน มีการวางแผนและการจัดการงานที่ดีมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่าปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องานได้แก่ นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) การจัดการและการบริหารองค์การการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

1.7 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญห และให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานอย่างเหมาะสม และมีความเชื่อมั่นในความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.8 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีขั้นตอนงานที่ต้องติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงาน เป็นการทำงานในลักษณะทีมงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานและแก้ไขปัญหาคัดแย้งที่เกิดขึ้นในหน่วยงานสอดคล้องกับแนวคิดของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่าความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานประกอบไปด้วยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกริยาหรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี

1.9 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงในงานอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองส่วนมากเชื่อว่าองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง ตำแหน่งหน้าที่

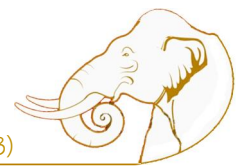


ราชการมีความมั่นคง การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถยึดเป็น อาชีพจนเกษียณซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) ([ออนไลน์], 2565) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Security and Safety Needs) คนเราเมื่อได้รับปัจจัย 4 แล้ว เราก็อยากจะมีความมั่นคงในสิ่งที่เราได้รับ เช่น ต้องการได้ทำงานที่มั่นคง รวมถึงมีความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน เป็นต้น

1.10 ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองให้ความสำคัญเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการ ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ส่วนมากเชื่อว่าการจ่ายเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาล ยุติธรรม อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และ ค่าตอบแทนต่าง ๆ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าเบี้ยเลี้ยงมีความ เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของเฮอซเบิร์ก (Herzberg, 1959) กล่าวไว้ว่าปัจจัยบำรุงรักษาหรือ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) จะเป็นปัจจัยที่ช่วยป้องกันไม่เกิดความไม่พอใจ ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ไม่ เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่เป็นปัจจัยภายนอกที่มีผลต่องานได้แก่ กฎ ระเบียบ นโยบายบริษัท การบริหาร จัดการการบังคับบัญชา ค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเงินเดือน (Salary) ค่าจ้างที่ได้รับจากการทำงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พึงพอใจของบุคลากรที่ทำงาน 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของ ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองที่มีประสิทธิภาพในเรื่องของการประหยัดเวลาในการทำงาน คุณภาพของงาน ปริมาณงานและค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บดีรัฐ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงาน อัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัด สำนักงานอัยการสูงสุด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านต้นทุนในการดำเนินงาน รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน และด้านเวลา ตามลำดับ เมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมใน จังหวัดระยองเป็นรายด้าน สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ด้านคุณภาพ ของงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีการวางแผนใน การปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ทำให้ผลงานมีความถูกต้องครบถ้วนเชื่อถือได้และตรงตามมาตรฐานขององค์กร และมีการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมอยู่เสมอเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวว่า คุณภาพของงาน (Quality) จะต้อง มีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจผลการทำงาน มีความถูกต้องได้ มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ ผลงานที่มีคุณภาพ ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจ ของลูกค้า หรือผู้มารับบริการ

2.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองด้านปริมาณงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีการวางแผนบริหารจัดการปริมาณ งาน มีการจัดลำดับความสำคัญเพื่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานด้วยความสำเร็จได้ตามปริมาณ เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989)



ได้กล่าวว่าปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงาน หรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ด้านเวลา พบว่าอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดและพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวว่าเวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

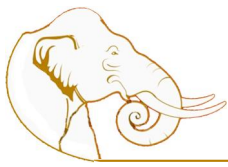
2.4 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ด้านค่าใช้จ่าย ในการดำเนินงาน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองปฏิบัติงานสำเร็จด้วยความคุ้มค่าและประหยัดทรัพยากรมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน มีความตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989) ได้กล่าวว่าค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Costs) ในการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงาน และวิธีการคือจะต้องลงทุนน้อยและให้ได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

3. ปัจจัยจุดใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง อภิปรายผลการศึกษาโดยเฉพาะในการทดสอบสมมติฐานในรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยจุดใจด้านความสำเร็จในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง ทั้งนี้ เนื่องจากข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองมีการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นโดยสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จตามกำหนดเวลาและเป้าหมายที่กำหนด พัฒนา ปรับปรุงและแก้ไขงานที่ปฏิบัติให้ดีขึ้นอยู่เสมอและมีความรู้สึกภูมิใจและเป็นส่วนหนึ่งของผลงานที่ประสบผลสำเร็จจึงยอมรับสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปานทิพย์ อัมจิต (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = .854$) โดยความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย ทั้งนี้ เนื่องจากผลงานที่ทำได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งการให้คำแนะนำ ปรึกษาในการปฏิบัติงาน การยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของฐานันท์ สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจุดใจในการปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับนับถือไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยจุดใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย พบว่าเนื่องจากลักษณะงานมีขั้นตอนและกระบวนการทำงาน

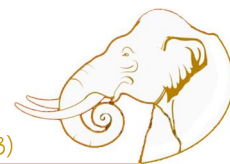


ที่ชัดเจน เป็นการปฏิบัติงานที่อยู่ภายใต้ ระเบียบ ข้อบังคับของศาลยุติธรรมอย่างเคร่งครัด แต่ละส่วนงานเป็นลักษณะงานที่ลักษณะงานเฉพาะ จึงปฏิเสธสมมติฐานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป้งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

สมมติฐานที่ 4 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย พบว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจะมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญของหน่วยงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานและมีการวางแผนการทำงานในส่วนที่รับผิดชอบ และได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากทีมงาน ซึ่งข้าราชการศาลยุติธรรมในแต่ละระดับงานนั้น มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่างกันไปในแต่ละระดับของงาน ดังนั้น การได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ย่อมทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองปฏิบัติงานด้วยความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น แสดงออกถึงความเอาใจใส่ต่องาน มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ใช้ความรู้ ความสามารถของตนคิดหาวิธีการทำงานใหม่ ๆ ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพสามารถของตนเองเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายจึงปฏิเสธสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบ บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 ได้รับมอบหมายงานที่ชัดเจนมีอำนาจรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ไม่ว่าจะมากไปจนขาดความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากคืออยู่แล้วจึงไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่ กรุงเทพมหานคร 25

สมมติฐานที่ 5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย พบว่าในการปฏิบัติงานซึ่งมีลักษณะงานเฉพาะด้านทำให้ข้าราชการศาลยุติธรรมได้รับการสนับสนุนในด้านการฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน เพิ่มพูนความรู้ ทักษะประสบการณ์ เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่มีเพิ่มมากขึ้นเพื่อโอกาสในการปรับเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงขอปฏิเสธสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บติรัฐ (2565) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6 พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรด้านงานธุรการ

สมมติฐานที่ 6 ปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัย พบว่าเนื่องจากนโยบายและการบริหารมีความชัดเจน มีการวางแผนและการจัดการงานที่ดีมีประสิทธิภาพตามนโยบาย กฎหมาย ข้อบังคับ แต่เนื่องจากปัจจุบันโครงสร้างอัตราากำลังไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น จึงส่งผลให้ด้านนโยบายและการบริหารมีทิศทางตรงกันข้ามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแม้ว่าปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นแต่ข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองก็สามารถบริหารจัดการงานในความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เนื่องจากมีตัวชี้วัดที่เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของงาน มีการบริหารจัดการเวลาที่ดี จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในศาลยุติธรรมจังหวัดระยองจึงขอปฏิเสธสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของฐาปนี สังขวิจิตร (2562) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25 พบว่าปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25

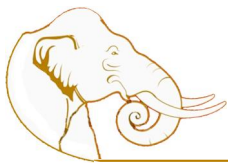


สมมติฐานที่ 7 ปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย พบว่าผู้บังคับบัญชาได้ให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหามาให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน งานที่ต้องการความช่วยเหลือเฉพาะด้าน ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติไม่สามารถตัดสินใจในงานนั้นได้ จึงมีความจำเป็นต้องขอคำชี้แนะแนวทาง เพื่อขออนุมัติในการดำเนินการในขั้นต่อไปให้สำเร็จลุล่วงด้วยดีจึงขอปฏิเสธสมมติฐานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป้งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

สมมติฐานที่ 8 ปัจจัยจุดด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองจากผลการวิจัย พบว่าเนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีขั้นตอนงานที่ต้องติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงาน เป็นการทำงานในลักษณะทีมงาน การทำงานให้ประสบความสำเร็จมากขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงาน ดังนั้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จจึงต้องมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันจึงขอปฏิเสธสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐวัตร เป้งวันปลูก (2560) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจุดที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไม่มีมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

สมมติฐานที่ 9 ปัจจัยจุดด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัย พบว่าองค์กรมีความมั่นคง มีความน่าเชื่อถือและมีสถานะทางการเงินที่มั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ราชการมีความมั่นคง การทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้ชีวิตมีความมั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทำให้มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนแปลงไปปฏิบัติงานในพื้นที่อื่น จึงไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมจังหวัดระยองจึงขอปฏิเสธสมมติฐานสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิต ลิ้มปรีดีชัย (2565) ศึกษาเรื่องปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม จากผลการวิจัย พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงในงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม

สมมติฐานที่ 10 ปัจจัยจุดด้านค่าตอบแทนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยอง จากผลการวิจัย พบว่า ในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในจังหวัดระยองนั้น ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเป็นไปตามหลักเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรม อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ กับค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของปานทิพย์ อัมจิต (2562) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ศาลยุติธรรมกรณีศึกษา: สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา พบว่าแรงจูงใจในการทำงานด้านค่าตอบแทนมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 โดยมีระดับของความสัมพันธ์ระดับสูงมาก ($r = .854$) โดยด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ศาสนาพุทธควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ให้แก่ข้าราชการศาสนาพุทธให้มีความเป็นมืออาชีพ มีความเชี่ยวชาญตาม สายงาน สนับสนุนให้ข้าราชการศาสนาพุทธได้มีการรับรู้และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อยกระดับมาตรฐาน และเพิ่มศักยภาพขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการศาสนาพุทธสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ ประสบความสำเร็จ สามารถรับมือและแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้เป็นอย่างดียิ่งขึ้นไป

2. ด้านค่าตอบแทน ศาสนาพุทธควรมีการปรับปรุงระบบฐานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ซึ่งสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามเป้าหมายขององค์กรได้

3. จากการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาสนาพุทธ ทั้ง 4 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านคุณภาพของงาน ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ด้านเวลา มีระดับค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นน้อยกว่าในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้น สำนักงานศาสนาพุทธ ควรออกแบบปฏิบัติหรือแนวทางในการปฏิบัติการทำงานที่มีความชัดเจน ไม่มีความคลุมเครือไม่มีความซับซ้อน เพื่อที่จะได้มีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ลดขั้นตอนในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาสนาพุทธในจังหวัดระยองเพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

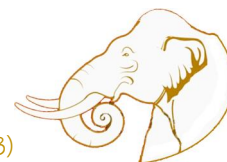
1. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของข้าราชการศาสนาพุทธเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. การศึกษาครั้งนี้ได้ศึกษาเพียงข้าราชการศาสนาพุทธในจังหวัดระยองเท่านั้น ควรขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างออกไป เช่นส่วนราชการในสังกัดสำนักงานศาสนาพุทธ เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันเล็กน้อย สามารถนำมาปรับใช้ให้เข้ากับลักษณะของหน่วยงานได้มากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาสนาพุทธ และการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนาพร วงศ์อาจ และโชติ บติรัฐ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านงานธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 6. Journal of Modern Learning Development. 7(5) 1. <http://so06.tci-thaijo.org/index.php/fomld/index>
- ชลิต ลัมปรีดิชัย. (2565). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดมหาสารคาม. การค้นคว้าอิสระทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- ฐาปนี สังขวิจิตร. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 25. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐวัตร เป้งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหาร สังกัด กองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประเสริฐ อุไร. (2559). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท เอจีซี ออโตโมทีฟ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร จัดการองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ปานทิพย์ อิ่มจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. สารนิพนธ์ทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และ บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พชร สันทัด. (2557). ศาสตร์และศิลป์การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.
- พรทิพย์ เชงแก้ว. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดนนทบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์. [ออนไลน์]. (2565). เข้าถึงได้จาก [https:// th. Wiki pedia. org/wiki/](https://th.wikipedia.org/wiki/). (สืบค้นเมื่อ 18 มิถุนายน 2565).
- ศาลยุติธรรม. [ออนไลน์]. (2565). รายงานสถิติคดีในภาพรวมและสรุปผลการดำเนินงานด้านคดีของศาล ยุติธรรมทั่วราชอาณาจักร ประจำปี พศ. 2565 (ตุลาคม 2564 - กันยายน 2565). เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.moj.go.th/5ylj1> (สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2565).
- Herzberg, F. Bernard, M. & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Willey & Sons.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. Princeton: Van Nostrand.
- Peterson, E. & Plowman, E.G. (1989). *Business Organization and Management*. Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rded.). New York: Harper and Row Publications.