

แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1¹

Incentives that affect the performance of Civil servants in the
Labor Court Region 1

สามารถ แก้วสังข์²

บทคัดย่อ

การศึกษารุ่นนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 2) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 และ 3) เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 ผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยกลุ่มตัวอย่างที่เลือกใช้คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1 ในระดับตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบด้วย Correlation Coefficient เพื่อวิเคราะห์สมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน : ปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ 2) ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาลยุติธรรม: ภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ได้ผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนดไว้ การตั้งใจจะลาออก ทศนคติของบุคคล และผลิตผลของแต่ละบุคคล ตามลำดับ และ 3) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในงาน สหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 เป็นการปฏิบัติงานที่จำเป็นจะต้องใช้ทักษะในการปฏิบัติงานพนักงานจึงต้องมีความรับผิดชอบต่อการทำงานจึงทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และปัจจัยจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงาน และ ด้านเทคนิคการนิเทศงาน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน รวมถึงการปฏิบัติงานตามเทคนิคที่ดีจะมีผลทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 ดีมากยิ่งขึ้น

1 บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1

2. นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study had the following objectives: 1) To study the level of motivation affecting the efficiency of government officials in the Labor Court Region 1 2) To study the efficiency in the performance of government officials in the labor court, Region 1 and 3) to study the correlation between motivation affecting performance of civil servants in the labor court, Region 1 The students will use a quantitative method of study. (Quantitative Research). 94 civil servants of the Court of Justice and employees of the Office of the Labor Court, Region 1 at various positions. Use a questionnaire created by the researcher. The statistics used in the study were frequency, percentage, mean, standard deviation, including correlation coefficient to analyze the hypothesis.

The results of the study found that 1) the respondents had their opinions about Motivation for work : The overall motivation is at a high level. When classified by aspect, it was found that the nature of work It was at the highest level, followed by job responsibility. The progress of the work Acceptance of work and success in the work, respectively 2) The respondents had their opinions about. The effectiveness in the performance of the administrative staff of the Court of Justice: the overall picture is at a high level. When classified by aspect, it was found that the performance results It was at a high level, followed by the achievement as specified. intention to resign person's attitude and the productivity of each individual, respectively, and 3) Motivational factors for job success and motivating factors for job responsibility The correlation with the effectiveness in the performance of civil servants in the Labor Court Region 1 may be due to the efficiency in the performance of the civil servants in the Labor Court Region 1 It is an operation that is necessary to use skills in the work, employees must be responsible for their work, thereby making the organization successful in its performance. and supporting factors for policy and administration and technical supervision There is a correlation with the effectiveness of the performance of civil servants in the labor court, Region 1, possibly because in order to perform quality work, there must be a clear and comprehensive policy on the performance of work. Including the performance of good techniques will result in the effectiveness of the performance of civil servants in the labor court, Region 1, better.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การให้ความสำคัญกับบุคลากร เป็นหัวใจหลักที่สำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร ในองค์กร เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากแรงจูงใจที่บุคคลได้รับจะช่วยกระตุ้นเสริมแรงและสร้างกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ แรงจูงใจจึงเป็นองค์ประกอบให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บุคคลที่ได้รับการจูงใจมากจะสามารถค้นคว้าหาวิธีการที่จะเพิ่มทักษะและพยายามที่จะทำงานโดยใช้ทักษะนั้นให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

แรงจูงใจในการทำงานเกิดจากปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายนอกเช่น ค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคง ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่างๆ และปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจภายใน เช่น การมีงานที่ท้าทายตรง

ตามความถนัด ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ทำ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่น และการได้รับโอกาสให้แสดงออกซึ่งความคิดที่สร้างสรรค์ต่อสาธารณชนหรือต่อผู้อื่น แรงจูงใจเป็นเรื่องส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นความปรารถนา เป็นพลังผลักดันภายในใจที่จะเร่งเร้าให้บุคคลมีพฤติกรรมบางอย่าง ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงสร้างสรรค์หรือทำอะไรที่ผิดแผกไปจากเดิม อย่างไรก็ดี พฤติกรรมที่กล่าวมาได้ดำเนินไปโดยปราศจากเป้าหมาย ตรงกันข้าม พฤติกรรมที่เกิดพลังผลักดันในใจนั้น มุ่งให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละคนซึ่งคนสามารถทำอะไรโดยใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้เพียง 20–30% เท่านั้น แต่คนเหล่านั้นจะใช้ความสามารถที่มีอยู่ได้ถึงร้อยละ 80–90 เพื่อทำงานให้หน่วยงานถ้าได้รับแรงจูงใจที่ถูกต้อง (อรุณรักรธรรม, อ้างถึงใน สมคิด กลับดี 2548) คนที่มีแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ คนที่มีความทุ่มเทและพยายามทำงานมากเป็นพิเศษกว่าคนอื่น คือ เป็นคนที่ขยันทำงานมากกว่าคนอื่น บางทีเรามักพบว่าคนที่มีความสามารถมากกว่าคนอื่น ทำงานสู้คนที่มีความสามารถน้อยกว่าแต่มีความขยันมากกว่าไม่ได้ การจูงใจ หมายถึง การสร้างความปรารถนาที่ทำงานบางอย่างเพื่อให้การกระทำนั้นเป็นคำตอบสนองความต้องการของปัจเจกบุคคล คนที่ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองจะเป็นคนที่มีความเครียดและความเครียดนี้จะเป็นตัวผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นขยันทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการหรือเป้าหมายบางอย่างของตน (ชลิดา สรมณี 2554)

จากความสำคัญของบุคลากรตามที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ศาลแรงงานภาค 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีโครงสร้างลักษณะงานแบ่งเป็น 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนงานตุลาการและส่วนงานธุรการนั้นได้กำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) คือ “ศาลแรงงานภาค 1 เป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการอำนวยความยุติธรรมอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน” กำหนดยุทธศาสตร์ 6 ด้าน โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 คือ “การบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง” (สำนักงานศาลยุติธรรม, ศาลแรงงานภาค 1, 2552) สำนักงานศาลยุติธรรม ศาลแรงงานภาค 1 (2552) ได้ศึกษาถึงสภาพแวดล้อมภายในของศาลยุติธรรม จากผลการวิเคราะห์พบว่า ข้าราชการศาลยุติธรรมขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณงานมากแต่เงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย อีกทั้งขาดความก้าวหน้าในสายอาชีพ และระบบการประเมินเพื่อเลื่อนระดับเป็นไปอย่างล่าช้า โยกย้ายตำแหน่งบ่อยครั้งขาดการสอนงานและคู่มือในการปฏิบัติงาน ตลอดจนไม่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ที่มีประสิทธิภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง รวมทั้งเรื่องการเพิ่มโอกาสในการปฏิสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอก เพื่อให้มีทักษะในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความมั่นใจในการตัดสินใจ จากเดิมที่ไม่กล้าคิดหรือทดลองปฏิบัติงานในรูปแบบใหม่ เพราะยึดติดในกฎระเบียบสูงและมีวัฒนธรรมการทำงานตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด จึงมีผลต่อการขาดความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน รวมไปถึงการปฏิบัติงานที่ขาดความต่อเนื่องเมื่อมีการสับเปลี่ยนตำแหน่ง เนื่องจากข้าราชการในระดับปฏิบัติการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และในปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว วิทยาการสมัยใหม่สามารถนำมาใช้เพื่อช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าสมัยก่อนเป็นอย่างมาก แต่กระบวนการทำงานของศาลแทบจะไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลงจากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น ทำให้ผู้ศึกษาสนใจทำการศึกษาถึงแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 เพื่อทราบถึงระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงนำผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 มาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้ข้าราชการศาลยุติธรรมมีความรักองค์กร พร้อมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและ เกิดประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 อยู่ในระดับใด
3. สหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 แตกต่างกันหรือไม่

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1
3. เพื่อศึกษาสหสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1” ผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้ คือ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. บริบทข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา
6. สมมติฐานในการศึกษา
7. นิยามศัพท์เชิงปฏิบัติการ

กรอบแนวคิดในการศึกษา

ตัวแปรต้น (independent variable)

แรงจูงใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ

1. ความสำเร็จในงาน
2. ลักษณะงาน
3. การยอมรับในงาน
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. ความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยค้ำจุน

1. นโยบายและการบริหารงาน
2. เงินเดือนและผลตอบแทน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. สภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ความมั่นคงในงาน
6. เทคนิคการนิเทศงาน

ตัวแปรตาม (dependent variable)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล

ยุติธรรม

1. ผลผลิตของแต่ละบุคคล
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. การตั้งใจจะลาออก
4. ทักษะคติของบุคคล
5. ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 เพื่อแสวงหาความจริง ซึ่งเป็นคำตอบของปัญหาที่สนใจศึกษา และผู้ศึกษาจะใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและจำแนกตามประเภทของข้อมูล คือ

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสร้างแบบสอบถาม ซึ่งเป็นการตั้งคำถามปลายปิด เป็นการกำหนดคำตอบไว้ล่วงหน้าเพื่อให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้จากการค้นคว้าหนังสือ เอกสาร ทบทวนวรรณกรรม หนังสือวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาช่วยสนับสนุนข้อมูลปฐมภูมิและใช้ประกอบการวิเคราะห์ให้มีความถูกต้องน่าเชื่อถือ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ ข้าราชการสาขายุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1 ในระดับตำแหน่งต่าง ๆ จำนวนทั้งสิ้น 94 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการสาขายุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1 ในระดับตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน 94 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยเลือกศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale

ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

1. ด้านความสำเร็จในงาน
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านการยอมรับในงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย 6 ด้าน จำนวน 24 ข้อ ได้แก่

1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน
2. ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
5. ด้านความมั่นคงในงาน
6. ด้านเทคนิคการนิเทศงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการสาขายุติธรรมมีลักษณะแบบสอบถามเป็น Rating Scale ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

1. ผลิตผลของแต่ละบุคคล
2. ผลการปฏิบัติงาน
3. การตั้งใจจะลาออก
4. ทักษะคติของบุคคล
5. ได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ถึง 3 จะประเมินคำตอบเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) อ้างอิงใน บุญชม ศรีสะอาด (2560) คือ

เห็นด้วยมากที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 5 คะแนน
เห็นด้วยมาก	ให้ค่าน้ำหนัก 4 คะแนน
เห็นด้วยปานกลาง	ให้ค่าน้ำหนัก 3 คะแนน
เห็นด้วยน้อย	ให้ค่าน้ำหนัก 2 คะแนน
เห็นด้วยน้อยที่สุด	ให้ค่าน้ำหนัก 1 คะแนน

การแปลผลค่าคะแนน แปลผลโดยถือตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย โดยใช้สูตรอัตราภาคชั้น

$$\frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง อยู่ในระดับมากที่สุด

3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง “แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1” กำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย และใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 สร้างแบบสอบถาม และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่า ครบคลุมวัตถุประสงค์ จากการนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบจำนวน 3 ท่าน และนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3.3 ความถูกต้องในเนื้อหาเครื่องมือ นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงให้สมบูรณ์

3.3.1 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามตามขั้นตอน

3.3.2 ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความถูกต้องเชิงเนื้อหา ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้สอดคล้องตามวัตถุประสงค์การวิจัย และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

3.3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม (ฉบับร่าง) ที่แก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทดสอบด้านเนื้อหาและข้อคำถาม โดยการให้ผู้มีความรู้และประสบการณ์ความชำนาญ จำนวน 3 ท่าน วิเคราะห์และพิจารณาคำถามเป็นรายข้อ พร้อมให้ความคิดเห็นในแต่ละประเด็นเพื่อมาปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ การทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบ (Pre-test) กับข้าราชการศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1 จำนวน 30 ราย จากนั้นจะได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้การทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของ Cronbach (Cronbach's reliability coefficient alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น ที่มา: ผู้วิจัย, 2564

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำการเลือกกลุ่มตัวอย่างและการวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling Method) โดยเก็บข้อมูลในพื้นที่ศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1

2. ผู้วิจัยขอความร่วมมือให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยชี้แจงถึงเหตุผลและความจำเป็นที่ต้องการศึกษาเก็บข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อให้เกิดความเข้าใจและเต็มใจให้ความร่วมมือทำให้ข้อมูลที่ได้มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้พิจารณาจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น จำนวนประชากรตัวอย่างข้อจำกัดของการเข้าถึงประชากรตัวอย่าง งบประมาณ เวลารวมทั้งกำลังเจ้าหน้าที่ในการรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วนภายในระยะเวลาที่จำกัด

4. ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการจัดเก็บข้อมูลโดยการลงพื้นที่ในลักษณะที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันหรือแบบเผชิญหน้า (face to face) โดยการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากศาลยุติธรรมและลูกจ้างสำนักงานสำนักงานประจำศาลแรงงานภาค 1

5. ลงพื้นที่เก็บรวบรวมข้อมูลตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลและสรุปและรายงานผลการประเมิน

5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เรื่อง แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 วิเคราะห์และอธิบายโดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุรการศาล
ยุติธรรม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย Correlation Coefficient เพื่อวิเคราะห์
สมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงาน
ศาลแรงงานภาค 1 สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วน
ใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 60.6 มีอายุ 41 -50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55. สถานภาพ
สมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 48.9 คน มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 70.2
ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน
33 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน
หน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการทำงาน : ปัจจัยจูงใจ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้าน
ความรับผิดชอบในงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการยอมรับในงาน และด้านความสำเร็จในงาน ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและปฏิบัติงาน

1. ทางองค์กรสามารถนำด้านความสำเร็จในงานเข้าไปปรับใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อให้
พนักงานมีความพึงพอใจกับความสำเร็จจากการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการกำหนดนโยบายและการบริหารงานเพื่อให้ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานมี
ลักษณะที่เหมาะสมเมื่อนำมาบังคับใช้ทำให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน

3. ควรมีการพัฒนาเกี่ยวกับผลผลิตของพนักงานแต่ละบุคคลให้มีความเข้าใจในเนื้อหางานที่ได้รับ
มอบหมาย เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณเพียงอย่างเดียว ดังนั้นควรมีการศึกษาควักู่ไป
การศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทางองค์กรสามารถทราบข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. ในการทำวิจัยในอนาคต อาจจะมีการเพิ่มวิธีการวิจัยอื่น ๆ เข้าไปผสมผสานในการทำวิจัยเรื่อง
นั้น ทั้งนี้เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีรายละเอียดและมีเนื้อหาที่เพิ่มมากขึ้น โดยการเก็บข้อมูลอาจจะมีการรวบรวม
เกี่ยวกับประสบการณ์ และแนวคิดส่วนบุคคลที่เป็นเชิงพรรณนา เจาะลึกและตรงประเด็น เพื่อให้เกิดความ
หลากหลายของข้อมูล ช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลถูกต้องและครอบคลุมยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่อาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กร เช่น คุณภาพชีวิตการทำงาน การรับรู้ ในความยุติธรรมในองค์กร การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรคุณลักษณะงาน และความตั้งใจที่จะลาออก เป็นต้น

4. ควรมีการศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรค และสาเหตุที่ทำให้มีผลต่อการประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการในหน่วยงานศาลแรงงานภาค 1 ที่ทำให้ไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้

บรรณานุกรม

จิรนนท์ แสงการ. (2563). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขอ. ผู้ปฏิบัติงานสายงาน สนับสนุนของกรมทางหลวง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์, 4(2), 57-67.

ณัฐสนันท์ บัวชม. (2564). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของ วิทยาลัยอาชีวศึกษาจังหวัดสิงห์บุรี. วารสารสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 8(1), 679-702.

นันทา โสรรัตน์. (2560). การศึกษาด้านแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความ จัดแย้งระหว่างบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขต กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). แรงจูงใจและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ใน เขตกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปานทิพย์ อิมจิต. (2562). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาล ยุติธรรม กรณีศึกษา : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญารัชดา. Journal of Public Administration, 2(3), 11-22.

เพ็ญรุ่ง แก้วทอง. (2559). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ธุร ก า ร ศ า ล ยุติธรรม: กรณีศึกษา ศาลอุทธรณ์ภาค 1. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.

ไวชญานีก์ แซ่ตั้ง และ นัทธ์หทัย อีอนอก. (2562). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงาน บริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจิ อินเตอร์แฟค. การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัย ระดับชาติ ครั้งที่ 3, 3(1), 425-432.

ศาลแรงงานภาค. (2564). ข้อมูลเกี่ยวกับศาลแรงงานภาค 1. [ออนไลน์] เข้าถึงได้จาก <https://lblbrc.coj.go.th/th/page/item/index/id/1>. สืบค้นวันที่ 1 ธันวาคม 2564.

ศิริกร กุมภักดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร วิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพณิชยการ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.

สุมานันท์ สกุลดี. (2561). แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. E-Journal, Silpakorn University (Humanities, Social Sciences and arts), 11(3), 1909-1925.

อ้อมฤทัย สีวันนุ. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

อัญชณา กลิ่นเจริญ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย. วารสารรามคำแหง, 2(8), 1-12.

Aguenza, B. B., & Som, A. P. M. (2018). Motivational factors of employee retention and engagement in organizations. *International Journal of Advances in Agriculture Sciences*.

Calk and Patrick. (2017). Millennials through the looking glass: Workplace motivating factors. *The Journal of Business Inquiry*, 16(2), 131-139.

Monica, R. (2019). Factors influencing work engagement and its impact on task performance. *International Journal of Business Excellence*, 17(1), 97-129.

Park, S., & Park, S. (2019). Employee adaptive performance and its antecedents: review and synthesis. *Human Resource Development Review*, 18(3), 294-324.