

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6¹

The Relationship Between Motivation Factor With Core Competency In Work Personnel
In The Court Of Justice Officer Region 6.

นงลักษณ์ เอี่ยมรอด²

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 260 คน คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีค่าอำนาจแยกตามรายข้อตั้งแต่ .20 ถึง .80 และค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

- 1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
- 3) ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This study aimed at 1) To study the level of key competency in the performance of personnel of the Court of Justice, District Court of Justice Region 6 2) To study the relationship between motivation factors and their relationship to key competency in the performance of personnel of the District Court of Justice, District Court of Justice Region 6. The sample consisted of 260 people, namely civil servants of the District Court of Justice, Office of the Court of Justice Region 6, using a simple random sampling method. (Simple Random Sampling). The research used questionnaire with the discrimination power between .20 to .81 and reliability at .98. The statistics for analysis were used percentage, mean, frequency, standard deviation and multiple linear regression.

Research results showed that:

- 1) Core Competency in work performance of personnel of the Court of Justice, District Court of Justice Region 6 overall at highest level.
- 2) Motivation work performance of personnel of the Court of Justice, District Court of Justice Region 6 overall at highest level.
- 3) The motivation factor is correlated with core competency in work performance of the Court of Justice, District Court of Justice Region 6 as overall there is a high positive correlation

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารงานขององค์กร คนจัดว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากที่สุดและเป็นกลไกที่สำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้มีการจัดทำโมเดลสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือนไทย คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) ในการส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นและมีสมรรถนะมีบทบาทในการพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น (สุมาลี แสงสว่าง . 2550 : 10-11)

การบริหารงานบุคคลย่อมมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อความสำเร็จของการบริหารองค์กร เพราะกำลังคนถือได้ว่าเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญ เนื่องด้วยในการทำงานบริการสาธารณะส่วนใหญ่จะใช้กำลังคนเป็นหลักในการทำงาน (Labour Intensive) นอกเหนือจากจำนวนของบุคลากรและการกระจายบุคลากรที่เหมาะสมสำหรับองค์กรแล้ว คุณภาพของบุคลากร ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสิทธิภาพ ขวัญและกำลังใจในการ

ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน ระบบการให้คุณให้โทษ การพิจารณาความดีความชอบ ทักษะคิดทำงานและองค์กรก็นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหาร องค์กร (ประยงค์ เต็มชวาลา, 2564 : 12)

ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2547 สำนักงานศาลยุติธรรมนำสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการประเมินผลการ ปฏิบัติราชการความก้าวหน้าในการพัฒนา การฝึกอบรมของบุคลากรให้ตรงตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะ ในงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้สูงกว่ามาตรฐานรวมถึงการพัฒนาศักยภาพ และจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล (IDP : Individual Development Plan) ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดกรอบ แนวทางที่ช่วยให้บุคลากรบรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร เป็นแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ที่จะพัฒนาบุคลากร ไปสู่เป้าหมายตามที่บุคลากร หน่วยงาน และองค์กรต้องการหรือคาดหวังให้เกิดขึ้น ในปัจจุบันนี้ สำนักงาน ศาลยุติธรรมได้กำหนดให้มีสมรรถนะหลัก จำนวน 5 สมรรถนะและสมรรถนะในงาน จำนวน 20 สมรรถนะ สำหรับนำไปใช้ในการประเมินผลปฏิบัติราชการ การพัฒนารายบุคคล (IDP) ที่เน้นการพัฒนาเป็นรายบุคคล ซึ่งเป็นการวิธีการที่ช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ให้สามารถปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน บุคลากรศาลยุติธรรมจำเป็นต้องมีสมรรถนะ (Competency) สูงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมงานตุลาการให้มีมาตรฐานระดับสากลบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้

บุคลากรศาลยุติธรรมทุกคนต้องมีสมรรถนะ (Competency) สูงในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมงาน ตุลาการให้มีมาตรฐานระดับสากลบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดไว้ สามารถปรับตัวเผชิญผลกระทบจาก การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในสภาวะปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมสนองต่อนโยบายการบริหาร ประเทศไทย 4.0 อีกทั้งเพื่อพัฒนาองค์กรและประเทศชาติให้มีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

ในฐานะข้าราชการศาลยุติธรรมจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยเชิงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ หลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 6 เพื่อนำผลที่ได้รับจาก การศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง การปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมเขตสำนักศาลยุติธรรม ประจำภาค 6 ให้มีสมรรถนะสูงและส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และ แผนยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงข้อมูลที่ได้ยังเป็นประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลและผู้สนใจเพื่อใช้ในการ พัฒนาองค์กรต่อไป

คำถามการวิจัย

- 1) ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขตสำนักสาขายุทธวิธีประจำภาค 6 อยู่ในระดับใด
- 2) ปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขตสำนักสาขายุทธวิธีประจำภาค 6 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่

วัตถุประสงค์การวิจัย

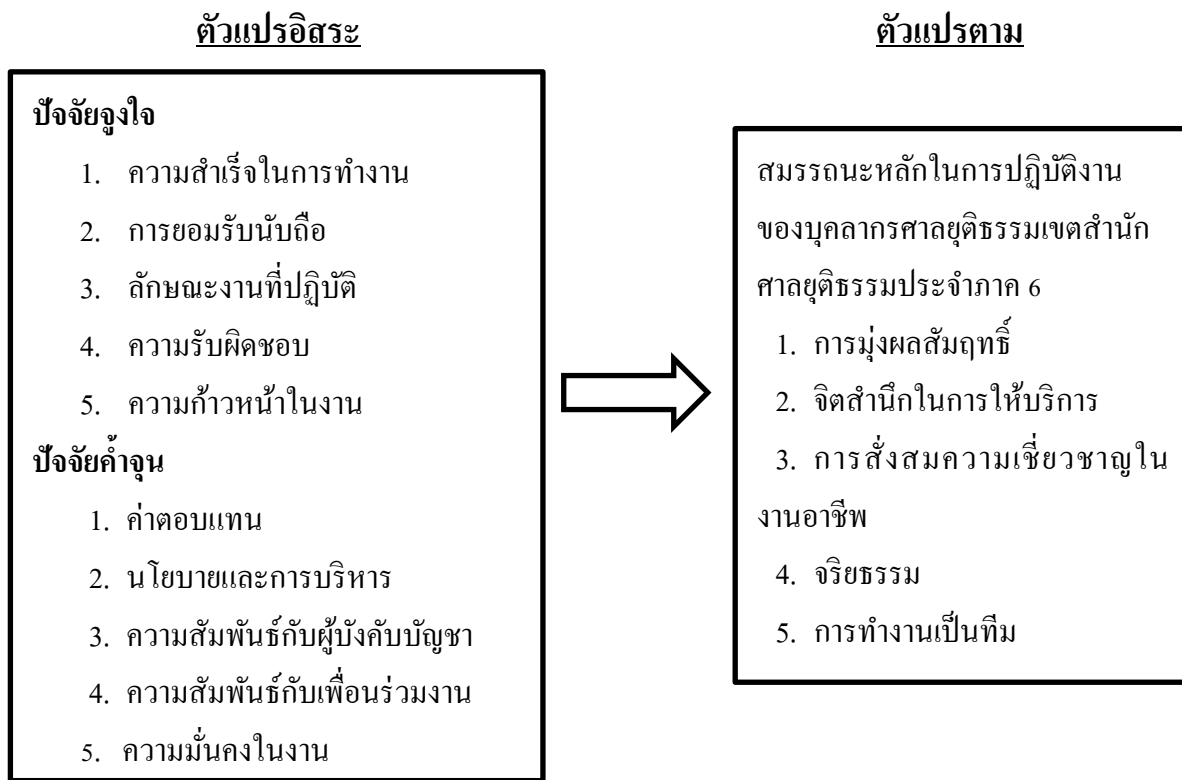
- 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขตสำนักสาขายุทธวิธีประจำภาค 6
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีต่อความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขตสำนักสาขายุทธวิธีประจำภาค 6

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขตสำนักสาขายุทธวิธีประจำภาค 6 ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยเนื้อหาที่จะกล่าวถึงหลังจากนี้ได้แบ่งเนื้อหาออกเป็น 4 ส่วนด้วยกัน ได้แก่

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. สมรรถนะของบุคลากรสาขายุทธวิธีกรมเขต
3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลวิจัยคือแบบสอบถาม (Questionnaire) และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยมีรายละเอียดวิธีดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรสายปฏิบัติการระดับสำนักสายปฏิบัติการประจำภาค 6 จำนวนทั้งสิ้น 674 คน ประกอบด้วยข้าราชการสายปฏิบัติการ สายแขวง จำนวน 66 คน สายจังหวัด จำนวน 428 คน สายเยาวชนและครอบครัว จำนวน 180 คน

1.2) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีการกำหนดขนาดโดยวิธีการของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 260 คน และใช้วิธีการการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการบัญชีไตรยางค์เปรียบเทียบจำนวนในสัดส่วนที่เท่า ๆ กันตามเขตอำนาจศาลเป็นเกณฑ์

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้
ตัวแปรอิสระ ซึ่งประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย ดังนี้

1.1) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในงาน

1.2) ปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1) สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายคุณธรรมเขตสำนักสายคุณธรรมประจำภาค 6 แบ่งออกเป็น 5 สมรรถนะ ดังนี้

- 1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 1.2) จิตสำนึกในการให้บริการ (Service Mind)
- 1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- 1.4) จริยธรรม (Integrity)
- 1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดของแบบสอบถามดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามข้อความมีลักษณะแบบเลือกตอบ ได้แก่ หน่วยงานที่สังกัด เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ จำนวนข้อความทั้งหมด 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรสายคุณธรรมเขตสำนักสายคุณธรรมประจำภาค 6 ประกอบด้วยข้อความ จำนวน 40 ข้อ ประกอบด้วยคำถามลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายคุณธรรมเขตสำนักสายคุณธรรมประจำภาค 6 มีจำนวน 5 ข้อ คำถามลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูล รายละเอียดต่าง ๆ จากหนังสือ เอกสาร บทความทางวิชาการ ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิด นำแบบสอบถามที่สร้างเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะพร้อมทั้งแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 หาค่าความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามหลังปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา เพื่อให้ถูกต้องตามหลักวิชาการและเพื่อความสมบูรณ์ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยวิธีการ IOC (Index of Item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC มากกว่า 0.5 ทุกข้อคำถาม

ขั้นตอนที่ 3 หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขไปทดลองใช้กับกลุ่มทดสอบ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน ก่อนการเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่า หรือ เท่ากับ 0.7 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.988

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษารุ่นนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ จำนวน 260 ฉบับ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแบบสอบถามผ่านสื่อออนไลน์ (Social Media) ผ่าน โปรแกรม Line Messenger ซึ่งได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ทั้งหมด 260 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์และหาค่าสถิติเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะข้อมูลและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการบรรยายข้อมูลด้วยสถิติเบื้องต้น

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

1.2 วิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมเขตสำนักงานยุติธรรมประจำภาค 6 ทั้ง 2 ปัจจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามหลักอันตรภาคชั้น (Class Interval)

1.3 วิเคราะห์ระดับของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมเขตสำนักงานยุติธรรมประจำภาค 6 ทั้ง 5 ด้าน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยใช้เกณฑ์เฉลี่ยตามหลักอันตรภาคชั้น (Class Interval)

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์เฉลี่ยตามหลักอันตรภาคชั้น (Class Interval) ซึ่งได้ผลลัพธ์ เท่ากับ 0.80 และวิเคราะห์ข้อมูลตามค่าเฉลี่ยได้ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21 – 5.00	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
3.41 – 4.20	ระดับความคิดเห็นมาก
2.61 – 3.40	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

2.1 ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยมุ่งใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายยุติธรรมเขตสำนักงานยุติธรรมประจำภาค 6 ใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis – MRA)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับชำนาญการพิเศษ 6 สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงานศาลจังหวัด เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพสมรส มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีรายได้ 30,000 บาทขึ้นไป

2. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับชำนาญการพิเศษ 6

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55, S.D. = 0.36$) เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 4.78, S.D. = 0.30$) ค่าตอบแทน ($\bar{X} = 4.71, S.D. = 0.26$) นโยบายและการบริหาร ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.42$) ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.60, S.D. = 0.34$) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.59, S.D. = 0.32$) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.57, S.D. = 0.38$) การยอมรับนับถือ ($\bar{X} = 4.47, S.D. = 0.34$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.43, S.D. = 0.47$) ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.33$) ความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.34, S.D. = 0.48$) ตามลำดับ

3. ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับชำนาญการพิเศษ 6

ผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายปฏิบัติการระดับชำนาญการพิเศษ 6 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจริยธรรม ($\bar{X} = 4.37, S.D. = 0.34$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.33$) ด้านด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.24, S.D. = 0.48$) ตามลำดับ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านจิตสำนึกในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.34$) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.32$) ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของปัจจัยจูงใจมีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการเขตสำนักสายวิชาการประจำภาค 6 ผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน คือตัวแปรอิสระทั้งหมดมีผลต่อตัวแปรตามได้ร้อยละ 62 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R²) เท่ากับ 0.62 และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม และในบรรดาตัวแปรรายด้านทั้งหมด มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อตัวแปรตาม คือสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 6 ด้าน คือ ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหาร

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ปัจจัยจูงใจที่มีผลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการเขตสำนักสายวิชาการประจำภาค 6 คือลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน ความสำเร็จในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และนโยบายและการบริหารผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงปฏิบัติ

1.1 สำนักงานสายวิชาการควรมีการส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน มีการจัดฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของข้าราชการในแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งควรมีการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นและมีการสนับสนุนทุนการศึกษา เพื่อเป็นการให้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และยังเป็นส่งเสริมให้ข้าราชการที่อยู่ในตำแหน่งทั่วไปสามารถที่จะสอบเปลี่ยนสายไปอยู่ในตำแหน่งวิชาการได้

1.2 สำนักงานสายวิชาการควรมีการส่งเสริมสนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการอบรมตามสมรรถนะสายอาชีพ เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ด้านวิชาการ ด้านความรู้ในตำแหน่งงาน เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานสายวิชาการควรมีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลให้เพียงพอต่อความต้องการและความเหมาะสมกับปริมาณภาระงานในแต่ละหน้าที่และในแต่ละหน่วยงานในสังกัด

2. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

2.1 สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการวางแผนและกำหนดทิศทางระบบการทำงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเป็นระบบขั้นตอนที่ชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และควรมีการมอบหมายงานให้มีปริมาณที่เหมาะสมต่อบุคลากร เพื่อลดความล่าช้าและลดความผิดพลาดที่เกิดขึ้น จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงได้ตรงตามขั้นตอนที่ถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2.2 สำนักงานศาลยุติธรรมควรมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของข้าราชการให้เหมาะสมกับภาระงานและจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม เช่น ศาลเยาวชนและครอบครัว ควรมีตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ เพื่อปฏิบัติงานด้านพัสดุโดยตรง เพราะในปัจจุบันนี้ผู้ปฏิบัติงานด้านพัสดุของศาลเยาวชนและครอบครัวเป็นนักวิชาการเงินและบัญชี เพื่อสร้างความสมดุล ระหว่างการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาส่วนตัว ควรมีช่วงเวลาอิสระจากการปฏิบัติงาน และไม่เป็นการปฏิบัติงานที่หนักเกินไปสำหรับในบางตำแหน่งที่มีจำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับ ทำให้เกิดความมั่นคงและมีโอกาสก้าวหน้าในสายงานนั้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานที่แตกต่างกัน เปรียบเทียบเชิงลึกว่าลักษณะงานใดหากขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

2. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรเฉพาะแต่ละส่วนงาน เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข และบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

3. ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบผลการประเมินสมรรถนะ โดยกลุ่มผู้ประเมินที่มีความแตกต่างกัน เช่น ผู้รับบริการ ผู้ร่วมงาน หรือผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้อง เป็นต้น เพื่อให้ได้รับผลการประเมินที่น่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

4. ควรศึกษากระบวนการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน และการวิจัยครั้งต่อไปอาจเพิ่มปัจจัยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เช่น ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านสังคม เป็นต้น

บรรณานุกรม

บุญส่ง นาสวาง. (2555). **ขีดสมรรถนะหลักของบุคลากรมหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น**. รายงานการวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- เบญญาภา เอกวัตร พิษณุ เฉลิมวัฒน์. (2556). การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ปัทมา จันทวงศ์. (2559) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. วิทยานิพนธ์.รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ประยงค์ เต็มชวลา. (2564). องค์การกับการเปลี่ยนแปลง.
- ประยุทธ์ ศิริรัตน์. (2561). สมรรถนะในงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ศึกษากรณี : สำนักอำนวยการประจำศาลอาญา. ศาลยุติธรรม. (2564). ระบบศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564. จาก <https://oppb.coj.go.th/th/content/category/detail/id/54/iid/126661>
- ศาลยุติธรรม. (2564). ประวัติศาลยุติธรรม. สืบค้นเมื่อ 20 กันยายน 2564. จาก <https://coj.go.th/th/content/page/index/id/3>
- Likert, R. (1967). The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill.
- Taro Yamane (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rdEd. New York. Harper and Row.