

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

จรรยา สถิตย์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 2) เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการศาลยุติธรรม พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 300 คน โดยคำนวณตามสูตรของ Yamane โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยใช้โปรแกรม SPSS for windows

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} =4.25)
2. ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.17)
3. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($R=0.788$)

คำสำคัญ : สภาพแวดล้อมในการทำงาน , ความสุขในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

Objective of "The factor affecting to work efficiency of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V" research is 1) To study the work environment factors affecting the work efficiency of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V. 2) To study the happiness in work affecting the work efficiency of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V.

The sample of this study is administrative office of the court of justice's government officer, government employee, permanent employee and temporary employee who work in administrative office of the court of justice, region V 300 sample with Taro Yamane formula. The researcher use questionnaire to collect research data and analyze with descriptive statistics: frequency, percentage, mean and standard deviation make a hypothesis test by Multiple regression analysis on SPSS program.

Research finding:

1) Level of work environment factors of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V higher ($\bar{x}=4.25$)

2) Level of the happiness in work of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V higher ($\bar{x}=4.17$)

3) The work environment factors and happiness in work affecting to work efficiency of personnel affiliation in administrative office of the court of justice, region V with statistical significance at 0.05 level ($R=0.788$)

Keywords: Work Eenvironment , Happiness in Work, Work Efficiency

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันองค์กรทั้งภาคธุรกิจและภาคราชการมีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนโครงสร้างในองค์กรหน่วยงานราชการต่างๆ ซึ่งต้องเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ตอบสนองกับความต้องการของประชาชน ทำให้บุคลากรได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงกับกระบวนการทำงานที่รวดเร็วขึ้น ทันสมัยมากขึ้นซึ่งอาจก่อให้เกิดปัญหาในองค์กรและส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรในภาครัฐถือเป็นองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขององค์กรหนึ่งที่มีหน้าที่ดูแล อำนวยความสะดวก ให้บริการประชาชนตามบริบทหน้าที่ของส่วนราชการนั้นๆ บุคลากรของภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนนโยบายของผู้บริหารประเทศไปสู่ประชาชนเพื่อให้ประชาชนอยู่ดีมีสุข เศรษฐกิจมีเสถียรภาพ นำไปสู่การพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าและสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในอนาคต

สำนักงานศาลยุติธรรมถือเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมจะมีความเข้มแข็งได้เมื่อบุคลากรของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ยึดมั่นในความถูกต้อง ตามกฎหมายระเบียบปฏิบัติ หลักคุณธรรม จริยธรรม และมีความทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประชาชนได้รับความเป็นธรรมอย่างทั่วถึง ซึ่งกระบวนการอำนวยความสะดวกยุติธรรมของศาลยุติธรรมจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนได้มากน้อยเพียงใด, การปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรมจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่ง แต่เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมมีการจัดตั้งศาลเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับปริมาณคดีที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ประกอบกับปัจจัยความต้องการของบุคลากรยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ จึงจำเป็นที่จะต้องหาแนวทางและปัจจัยต่างๆ ที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

ดังนั้นผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อสามารถนำข้อมูลไปปรับใช้ในการบริหารงานภายใน และส่งเสริมปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เป็นไปตามนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ของสำนักงานศาลยุติธรรม และยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. เพื่อศึกษาปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. ปัจจัยความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษารั้งนี้ดำเนินการศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน ซึ่งประกอบไปด้วย จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดพะเยา จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดแม่ฮ่องสอน รวมทั้งสิ้น 27 ศาล
3. ขอบเขตด้านประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการศาลยุติธรรม ลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งเป็นบุคลากรของศาลในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงระดับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5
3. เพื่อทราบถึงปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สินีย์ จินตกะเวศ (2563) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสม สอดคล้องกับลักษณะการทำงาน มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการทำงานเพื่ออำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเพียงพอสำหรับปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีผลต่อการทำงานของบุคลากร หากองค์กรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและต้องการที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

น้ำผึ้ง นวลพรรณ (2557) ได้กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในอุปกรณ์และเครื่องมือที่มีความพร้อม การจัดเตรียมไว้สำหรับการปฏิบัติงาน มีการจัดสำนักงานอย่างเป็นสัดส่วนมีระเบียบเรียบร้อยกำหนดไว้อย่างถูกต้อง รวมถึงการจัดความปลอดภัย อำนวยความสะดวกในการเดินทางในการปฏิบัติงาน

Gilmer (1973 อ้างถึงใน สินีย์ จินตกะเวศ, 2563, ได้แบ่งองค์ประกอบที่ใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสวนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรมมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ (1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) (2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) (3) องค์การและการจัดการ (Company and Management) (4) ค่าจ้าง (Wages) (5) สภาพการทำงาน (Working Conditions) (6) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits)

แนวคิดทฤษฎีความสุขในการทำงาน

นันทนา ละม่อม (2560) ได้กล่าวถึงความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของพนักงานที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการทำงานโดยที่พนักงานนั้นเกิดความพึงพอใจในงาน ความรื่นรมย์ในงาน และความกระตือรือร้นในการทำงาน

สิรินทร แซ่จั่ว (2553) ได้กล่าวถึง ความสุขในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรืออารมณ์ประเภทหนึ่ง ความสุขมีหลายระดับตั้งแต่ความสบายใจเล็กน้อยหรือความพอใจจนถึงความเพลิดเพลินหรือเต็มไปด้วยความสนุกกับสิ่งที่ทำให้เกิดความสุข

Warr (1990อ้างถึงใน นันทนา ละม่อม, 2560 หน้า 13) ได้กล่าวว่า ความสุขในการทำงานเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นภายในจิตใจของบุคคลที่ตอบสนองต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในการทำงาน หรือประสบการณ์ของบุคคลในการทำงาน เป็นพื้นฐานของการมีชีวิตที่ดี ซึ่งความสุขในการทำงานประกอบด้วย(1) ความรื่นรมย์ในงาน(Arousal) (2) ความพึงพอใจในงาน (Pleasure)

(3) ความกระตือรือร้นในการทำงาน(Self-Validation)

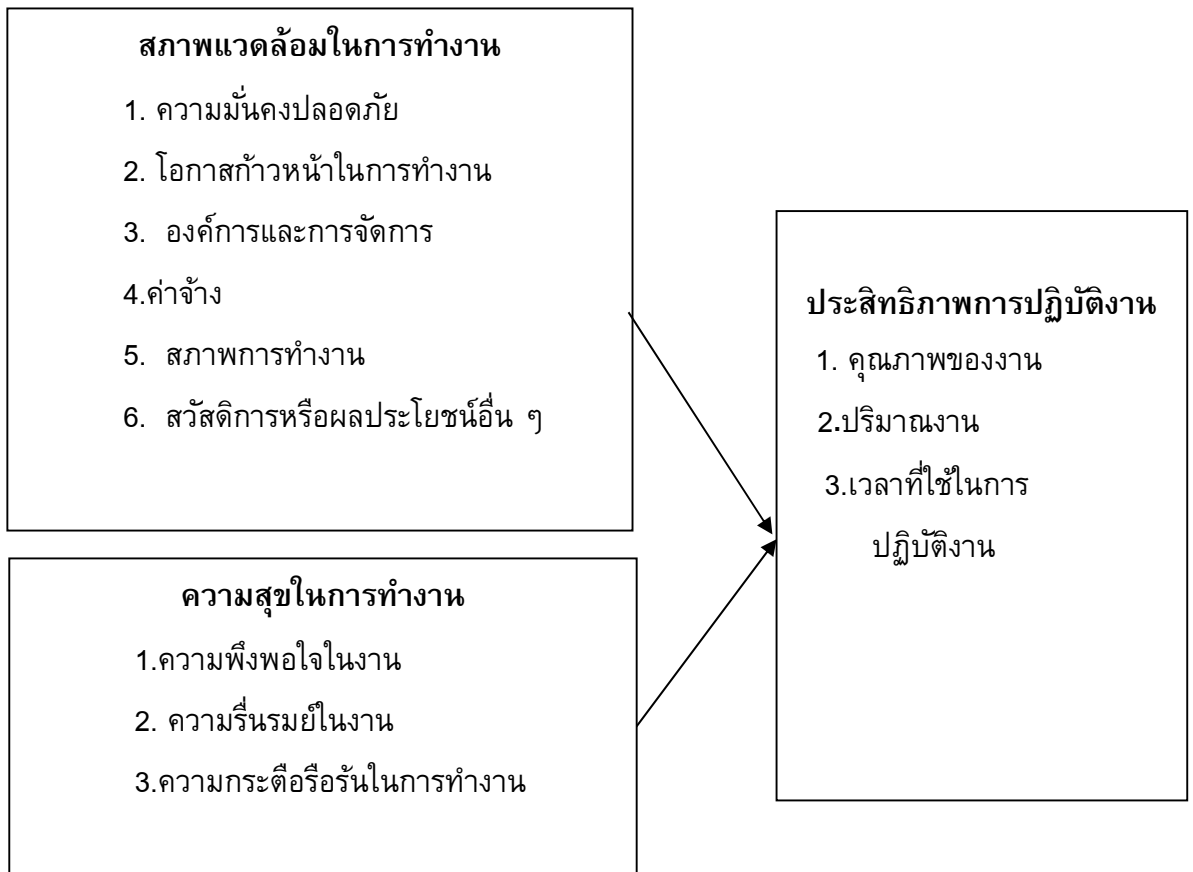
แนวคิด ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สินีย์ จินตกะเวศ (2563) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลเกิดจากสภาพของแต่ละคนที่ไม่เหมือนกัน สภาพร่างกายจิตใจ การศึกษา ความรู้ความสามารถความถนัดต่างๆ โดยมีปัจจัยสนับสนุนซึ่งมีผลต่อวิธีการทำงานให้บุคคลนั้นมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันและสามารถนำมาวัดค่าได้

สิรินภา ทาระนัด(2561) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถของบุคคลที่จะปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลา มีคุณภาพ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และประหยัด

Plowman & Peterson (1989 อ้างถึงใน สีนีย์ จินตกะเวศ, 2563 ได้สรุปองค์ประกอบ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน (Quality) 2) ปริมาณ (Quantity) 3) เวลา (Time) 4) ค่าใช้จ่าย (Cost)

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการเชิงสำรวจ (Survey) โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยทำการศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร

บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยวิธีการดำเนินการวิจัยมีหัวข้อ ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ได้จัดทำแบบสอบถาม ให้กลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 40 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Alpha coefficient) โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอน บาค (Cronbach's Alpha) โดยเท่ากับ 0.98 ซึ่งมากกว่า 0.70 สรุปได้ว่าแบบสอบถามทุกข้อมีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไปได้

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 214 คน (ร้อยละ 71.30) มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 126 คน (ร้อยละ 42) ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 154 คน (ร้อยละ 51.30) ประเภทบุคลากร ข้าราชการศาลยุติธรรมจำนวน 223 คน (ร้อยละ 74.30) และระยะเวลาในการทำงาน 5-15 ปี จำนวน 117 คน (ร้อยละ 39.00)

ส่วนที่ 2 สรุปผลการศึกษาระดับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ระดับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.25) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.39 โดยด้านสภาพการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.30) รองลงมาคือด้านค่าจ้าง (\bar{X} =4.28) ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเท่ากับ (\bar{X} =4.25) ด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ (\bar{X} =4.24) ด้านองค์การและการจัดการ(\bar{X} =4.23) และด้านความมั่นคงปลอดภัย (\bar{X} =4.22) ตามลำดับ

ระดับความสุขในการทำงานของโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.17) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68 โดยด้านความพึงพอใจในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด (\bar{X} =4.27) รองลงมาคือด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน (\bar{X} =4.18) ด้านความรื่นรมย์ในงานเท่ากับ(\bar{X} =4.06) ตามลำดับ

ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X} =4.31) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.60 โดยด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานเท่ากับ($\bar{X}=4.34$) และด้านปริมาณงานเท่ากับ($\bar{X}=4.24$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ได้แก่ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง และด้านสภาพการทำงาน ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

ความสุขในการทำงานด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความรื่นรมย์ในงาน ด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด

พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความสุขในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก ($R=0.788$) และทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ความถดถอย พบว่าในภาพรวมมีความสามารถในการพยากรณ์คิดเป็นร้อยละ 62 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานและมีความสุขในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 พบว่ามีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 มี 4 ปัจจัยด้วยกัน คือ ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านองค์การและการจัดการ ด้านค่าจ้าง และด้านสภาพการทำงาน โดยปัจจัยด้านสภาพการทำงานมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta =0.365$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์การและการจัดการ ($\beta =0.162$) ปัจจัยด้านค่าจ้าง ($\beta =0.108$) และโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta =0.097$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะว่าปัจจัยทั้ง 4 ด้าน สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ประกอบไปด้วย

1. ด้านสภาพการทำงานที่มีบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ที่เอื้ออำนวยในการทำงาน และการนำวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ทันสมัยอย่างเพียงพอในการทำงาน ทำให้ช่วยสนับสนุนการทำงานมีความสะดวกและรวดเร็วสร้างความพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สินีย์ จินตกะเวศ (2563) ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน

ส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งความคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักศาลยุติธรรมจังหวัดกรุงเทพมหานคร มีระดับสภาพแวดล้อมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าการมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอและทันสมัยนั้นช่วยส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้การปฏิบัติสำเร็จลุล่วงด้วยดี มีคุณภาพและประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาวิตรี สองศรี (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรเนื่องจากบุคลากรภายในองค์กรเมื่อมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีมีบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงานจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และสอดคล้องกับ ทฤษฎีของ Gilmer (1973) กล่าวถึง องค์ประกอบของสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Conditions) ที่เป็นลักษณะองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน

2.ด้านองค์การและการจัดการ การที่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และระเบียบปฏิบัติงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น จึงเป็นสิ่งที่ผู้กำหนดนโยบายต้องมีความเข้าใจที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับผู้ปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สีนีย์ จินตกะเวศ (2563) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของหน่วยงานจะต้องดำเนินและสอดคล้องกับนโยบายของผู้บริหารซึ่งจำเป็นต้องเข้าใจร่วมกันทั้งผู้กำหนดนโยบายและผู้ปฏิบัติ หากขาดความเข้าใจที่ตรงกันแล้วย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีลักษณะกระจัดกระจายไม่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนากร เกื้อจิตพิพร (2556) ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารออมสินในเขตจังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์กรประกอบด้วย ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการบริหารจัดการด้านโครงสร้างองค์กรเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานอันจะส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งความสำเร็จขององค์กร และสอดคล้องกัน วนันพรณ์ ชื่นพิบูลย์ (2552) พบว่า สภาพแวดล้อมด้านองค์กร เช่น ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านระบบการบริหารจัดการมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะถือว่าหากองค์กรมีสภาพแวดล้อมในองค์กรที่ดีก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานและขององค์กรบรรลุเป้าหมายได้ง่าย โดยเฉพาะระบบบริหารจัดการที่ทุกองค์กรจะต้องมีการวางแผนไว้ให้เป็นสัดส่วน รวมถึงรากฐาน โครงสร้างขององค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมขององค์กร

3.ด้านค่าจ้าง เนื่องจากบุคลากรได้รับรายได้ ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตำแหน่งงาน และหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสมซึ่งทำให้บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานสอดคล้องตามหน่วยงานได้กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เพ็ญศิริ แก้วมณี (2553) กล่าวว่า พนักงานมีความพึงพอใจใน ค่าตอบแทนด้านต่างๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะบริษัทกำหนดค่าตอบแทนโดย คำนึงถึงความเสมอภาคภายในที่งานมีความยากง่ายแตกต่างกัน ประกอบกับการแข่งขันกับองค์กรภายนอกอื่นๆ

จึงทำให้ค่าตอบแทนของบริษัทอยู่ในระดับเหมาะสมและเป็นที่ยอมรับ ซึ่งแบ่งเป็นด้านเงินเดือน ด้านเงินค่าวันหยุดจากการขาย ด้านเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านเงินโบนัสประจำปี

4.ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เนื่องจากการที่บุคลากรได้รับโอกาสในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับโอกาสด้านการศึกษาต่อ ศึกษาดูงานและฝึกอบรม ซึ่งถือว่ามีความจำเป็นและช่วยในการสนับสนุนการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน จึงทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกได้รับโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้เกิดการนำความรู้ต่าง ๆ มาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) กล่าวว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เพราะงานที่ได้รับมอบหมายมีส่วนส่งเสริมให้ได้รับความก้าวหน้า มีโอกาสได้เรียนรู้ระบบงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ และมีโอกาสในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่

และพบว่า ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ที่ระดับความมีนัยสำคัญ 0.05 คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน และขององค์กร และด้านสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 2 ด้าน ทั้งนี้เป็นเพราะว่า ปัจจัยดังกล่าวบุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นปัจจัยที่บุคลากรได้รับจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกันตามประเภทของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการศาลยุติธรรมซึ่งถือว่าเป็นตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคงกว่าตำแหน่งอื่นๆ เช่น ลูกจ้างชั่วคราว และพนักงานราชการ หากแต่บุคลากรในตำแหน่งดังกล่าวต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นจึงต้องหาโอกาสในการการพัฒนาตำแหน่งเพื่อให้ได้รับความมั่นคงและสวัสดิการที่เพิ่มขึ้นตามลำดับ ทำให้ปัจจัยดังกล่าวไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความสุขในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก และพบว่า ตัวแปรทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานมีผลต่อระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta=0.475$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน ($\beta =0.239$) และด้านความรื่นรมย์ในงาน ($\beta =0.129$) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับสถิติ 0.05 เนื่องด้วยพบว่า การที่บุคลากรในสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีความรู้สึกทำงานด้วยความพึงพอใจในงานเต็มใจและรู้สึกยินดีในการปฏิบัติงานของตนอยู่ในระดับมากที่สุด เพราะบุคลากรนั้นมีพื้นฐานความรู้และความเชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ และสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงและเป็นผลที่น่าพอใจจึงทำให้เกิดความรู้สึกพอใจในงานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงความรู้สึกด้านความกระตือรือร้นในการทำงาน และด้านความรื่นรมย์ในงานที่อยู่ในระดับมาก เป็นเพราะบุคลากรกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนเองสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานสำเร็จ และสามารถทำงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความคล่องแคล่วจึงทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมี

ความสุขไม่เคร่งเครียด ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤมล แสงผล (2554) กล่าวว่า ความสุขในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้นในการทำงาน และความรู้ในหน้าที่ในงาน มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานที่เกิดกับบุคลากร เมื่อมีความสุขเพิ่มขึ้นก็จะทำให้ความสุขในการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทนา ละม่อม (2560) กล่าวว่า การทำงานด้วยความรู้สึกสนุก เพลิดเพลิน และเมื่อเกิดปัญหา ยังได้รับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาทำให้สามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขได้ และทำให้งานที่ทำนั้นประสบความสำเร็จอีกด้วย

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำวิจัยครั้งต่อไปดังต่อไปนี้

1. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆที่อาจจะมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในสำนักงานศาลยุติธรรม เช่น ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เท่านั้น ดังนั้น ควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรจะศึกษากลุ่มประชากรที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบข้อมูลว่ามีความแตกต่างจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 หรือไม่ เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อวางแผนต่อไป
3. ทำการศึกษาเพิ่มเติมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถิติที่มีความหลากหลาย และซับซ้อนมากเพื่อผลการวิจัยที่ซับซ้อนและข้อมูลทางสถิติที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมุติฐานที่สะท้อนข้อเท็จจริงยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- สินีย์ จินตกะเวศ, 2563, ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ
- น้ำผึ้ง นวลผ่อง, 2557, ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยสเป เชียลแก๊ส จำกัด จังหวัดชลบุรี มหาวิทยาลัยบูรพา
- นันทนา ละม่อม, 2560, ศึกษาเรื่อง การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและปัจจัยภายในองค์กรที่มีผลต่อความสุขในการทำงานระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุบลราชธานี การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
- สินีย์ จินตกะเวศ, 2563, ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม จังหวัดกรุงเทพมหานคร
 สารนิพนธ์ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพสุวรรณภูมิ

สิรินทร แซ่ฉั่ว ,2553 ศึกษาเรื่อง ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สิรินภา ทาระนัด ,2561, ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการส่วนท้องถิ่น
ในเขตพื้นที่อำเภอจอมทอง จังหวัดเชียงใหม่ การค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

Gilmer, V. H. B. (1973). Applied psychology. New York: McGraw-Hill.

Herzberg. F. (1923-2000). The Hygiene Motivation Theory Thinker.

Plowman, Grosvenor E & Peterson, E. Business Organization and Management. Illinois:
Irwin, 1989.

Yamane, Taro. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper
and Row Publication.

Warr, Peter. Work, Happiness, and Unhappiness. New Jersey: Lawrence Erlbaum
Associates, 2007.