

การศึกษาทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

The Study of Social Capital and Public Service Motivation on the Performance
Efficiency of Officials at the Office of Justice Affairs

ณัฐวุฒิ อังกุรติพาการ^{1*}, ศิริจันทร์รัตน์ กาญจนกฤษณ์² และธัมมัญญิตตา อยู่เจริญ³

Nutthavud Angkuratipakorn^{1*}, Sirinrat Kanjanakunja² and Tammattitta Yoochareon³

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชานโยบายและการบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

²อาจารย์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³อาจารย์ คณะจิตวิทยา มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

^{1*}Master Student of Justice Policy and Administration Thammasat University

²Lecturer from the Faculty of Social Administration Thammasat University

³Lecturer from the Faculty of Psychology Kasem Bundit University

*Corresponding Author Email: aknutthavud@gmail.com

Received: 14 October 2025 Revised: 27 November 2025 Accepted: 30 November 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม และ 2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน 105 คน ที่มาจากการคำนวณขนาดกลุ่มเป้าหมายโดยใช้สูตร ทาโรยามาเน (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จากการสุ่มตัวอย่าง 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ เมื่อได้จำนวนตัวอย่างของแต่ละชั้นภูมิแล้ว จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เป็นขั้นตอนที่ 2 แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า 1) ทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ในระดับปานกลางและสูง ($r = .671, .734$) ตามลำดับ และ 2) จากการวิเคราะห์สมการทำนายพบว่าองค์ประกอบที่มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง และความเสียสละ สามารถทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้ร้อยละ 64.0

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่, ทุนทางสังคม, แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ



Abstract

This research consists purposes were 1. to examine the relationship between social capital and public service motivation with the performance efficiency of officials at the Office of Justice Affairs and 2. to develop a predictive equation for performance efficiency of these officials. This research is quantitative research. The research tool is a questionnaire. the sample group consisted of 105 officials of the Office of Justice Affairs. The sample size was determined using Taro Yamane's formula with a margin of error of 0.05. In the first stage, stratified random sampling was applied, and in the second stage, simple random sampling was employed within each stratum. The collected data were analyzed using Pearson's correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. The findings revealed that 1) social capital and public service motivation were significantly correlated with job performance of the Office of Justice Affairs officials at moderate and high levels ($r = .671, .734$), respectively and 2) the factors of participation in public policy formulation, structural social capital, and self-sacrifice could predict job performance of the Office of Justice Affairs officials by 64.0 percent.

Keywords: Performance Efficiency, Social Capital, Public Service Motivation

บทนำ

อาชญากรรมเป็นปัญหาสังคมที่ดำรงอยู่ในทุกยุคสมัยและส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ข้อมูลจากสำนักงานกิจการยุติธรรม (2566) ชี้ว่าแนวโน้มอาชญากรรมที่เพิ่มขึ้น โดยปี 2566 มีคดีรับแจ้งมากถึง 1,371,008 คดี เพิ่มขึ้นจาก 653,973 คดีในปี 2564 ปัญหาดังกล่าวสะท้อนความท้าทายของกระบวนการยุติธรรมไทยซึ่งเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน ตั้งแต่การป้องกันอาชญากรรม การสอบสวน การดำเนินคดี การพิจารณาพิพากษา จนถึงการบังคับใช้โทษ ซึ่งหากขาดกลไกประสานงานที่มีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องและเกิดความซ้ำซ้อน เพื่อตอบโจทยดังกล่าว จึงได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมแห่งชาติและสำนักงานกิจการยุติธรรม เพื่อทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางในการประสาน สนับสนุน และพัฒนาระบบยุติธรรมของประเทศ โดยสำนักงานกิจการยุติธรรม มีภารกิจหลักในการศึกษา วิเคราะห์ และประเมินผลด้านนโยบายยุติธรรม รวมถึงเป็นศูนย์กลางเชื่อมโยงข้อมูลและสนับสนุนการพัฒนาระบบงานยุติธรรมให้มีเอกภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น (สำนักงานกิจการยุติธรรม, ม.ป.ป.)

ทั้งนี้ ปัจจัยสำคัญในการบรรลุพันธกิจดังกล่าว ได้แก่ “บุคลากร” ในฐานะทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร บุคลากรที่มีศักยภาพสูง ไม่เพียงแต่สามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังเป็นปัจจัยหลักที่ขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร ดังนั้น การทำความเข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่จึงมีความสำคัญเชิงยุทธศาสตร์ต่อการยกระดับคุณภาพของกระบวนการยุติธรรมไทย โดยหนึ่งในแนวคิดที่ได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา คือ ทูทางสังคม (Social Capital) ซึ่งเป็นทรัพยากรที่เกิดจากความสัมพันธ์ทางสังคม เช่น ครอบครัว ชุมชน หรือองค์กร ที่เอื้อต่อการเข้าถึงข้อมูลและความร่วมมือ (Coleman, J. S, 1988) แนวคิดนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ความไว้วางใจ และค่านิยมร่วมกันสามารถลดต้นทุนการประสานงาน ส่งเสริมความสามัคคี และสร้างบรรยากาศองค์กรที่ส่งเสริมการทำงานอย่างมี

ประสิทธิภาพ (Claridge, 2018; Erten, S., and Turkmen, I, 2022) ในขณะเดียวกัน แนวคิดสำคัญอีกประการ ได้แก่ แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation) ซึ่ง Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) อธิบายว่าเป็นแรงขับเคลื่อนของบุคคลที่มุ่งทำงานเพื่อสังคมและส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน แนวคิดนี้เน้นย้ำความสำคัญของจิตสาธารณะ ความทุ่มเท และความรับผิดชอบต่อประชาชน บุคลากรที่มีแรงจูงใจในการบริการสาธารณะสูงมักปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ พร้อมเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวม และช่วยเพิ่มศักยภาพการตอบสนองของหน่วยงานรัฐต่อความต้องการของสังคมอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม แม้ในประเทศไทยจะมีงานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านบุคลากรและประสิทธิภาพการทำงานอยู่จำนวนมากก็ตาม แต่งานวิจัยส่วนใหญ่ยังมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ทักษะ หรือแรงจูงใจส่วนบุคคลเป็นหลัก ขณะที่การศึกษาที่บูรณาการแนวคิดทุนทางสังคม ซึ่งสะท้อนความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างและค่านิยมร่วมภายในองค์กร ร่วมกับแนวคิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ซึ่งสะท้อนแรงจูงใจภายในยังมีอยู่จำกัด โดยเฉพาะในบริบทของหน่วยงานภาครัฐด้านการบริหารการยุติธรรม

ดังนั้น ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาว่าทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมเป็นอย่างไร และผลการศึกษานี้จะช่วยทำให้เข้าใจกลไกการทำงานของบุคลากรในองค์กร และอาจก่อให้เกิดเป็นประโยชน์เชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการกำหนดมาตรการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ทั้งในด้านการพัฒนาทุนทางสังคมภายในองค์กรและการสร้างแรงจูงใจต่อบุคลากรดังกล่าวในการทำงานเพื่อสาธารณะ ตลอดจนจะนำไปสู่การพัฒนากระบวนการยุติธรรมที่มีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมไทยได้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม
2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

บททวนวรรณกรรม

1. แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม

ทุนทางสังคม (Social Capital) เป็นแนวคิดสหวิทยาการที่ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวาง โดยมีรากฐานจากศาสตร์ด้านเศรษฐศาสตร์ สังคมวิทยา และรัฐศาสตร์ Claridge, T. (2018) อธิบายว่าทุนทางสังคมเป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการทำความเข้าใจพฤติกรรมของมนุษย์ ทั้งในด้านความร่วมมือ แรงจูงใจ และการพัฒนาสังคม เป็นทรัพยากรที่สามารถสะสมและพัฒนาผ่านการสร้างความสัมพันธ์ ความไว้วางใจ และการมีเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการบรรลุผลสัมฤทธิ์ทางสังคม แนวคิดทุนทางสังคมได้รับการพัฒนาอย่างก้าวหน้าโดยนักวิชาการ Bourdieu Coleman และ Putnam ซึ่งกลายเป็นรากฐานสำคัญของการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับทุนทางสังคม (Son, 2020)

Bourdieu (1986; อ้างถึงใน Son, 2020) ให้นิยามทุนทางสังคมว่า เป็นทรัพยากรที่เกิดจากเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ถาวร โดยเฉพาะเครือข่ายของชนชั้นสูงที่ช่วยให้เกิดการสืบทอดทรัพยากรและวัฒนธรรมจากรุ่นสู่รุ่น Coleman, J. S. (1988) ให้นิยาม

ทุนทางสังคมว่าเป็นโครงสร้างความสัมพันธ์ ค่านิยม และความไว้วางใจร่วมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนความช่วยเหลือ ขณะที่ Putnam et al. (1993) เน้นบทบาทของความสัมพันธ์ เครือข่าย บรรทัดฐานการต่างตอบแทน และความไว้วางใจ ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบที่ส่งเสริมการรวมตัวของชุมชนและความเข้มแข็งของประชาสังคม

โดยสรุป สามารถอธิบายได้ว่า ทุนทางสังคมเป็นกลไกทางสังคมที่ประกอบด้วยเครือข่าย บรรทัดฐาน และความไว้วางใจร่วม ซึ่งเอื้อต่อการสร้างความร่วมมือและความสามัคคีระหว่างบุคคลและสถาบัน ส่งผลต่อการพัฒนาในด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง

2. ทุนทางสังคมในระดับองค์กร

แม้ปัจจุบันยังไม่มีนิยามของทุนทางสังคมในระดับองค์กร อย่างเป็นทางการ (Raevskaya, A. A., and Tatarko, A. N, 2022) แต่การศึกษาทุนทางสังคมในระดับองค์กรมีความสำคัญต่อการทำความเข้าใจพฤติกรรมการทำงานร่วมกัน Leana, C. R., and Van Buren, H. J. I. (1999) ให้นิยามว่าทุนทางสังคมในองค์กรคือทรัพยากรที่สะท้อนความสัมพันธ์ทางสังคมภายในองค์กร ซึ่งสามารถสร้างผลลัพธ์เชิงบวกได้ทั้งต่อบุคคลและองค์กรในภาพรวม ขณะที่ Inkpen, A. C., and Tsang, E. W. K. (2005) มองว่าทุนทางสังคมมีลักษณะเป็นสินค้าสาธารณะ (Public Good) ที่สมาชิกทุกคนสามารถเข้าถึงได้โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้สร้างเครือข่ายนั่นเอง ทุนทางสังคมในองค์กรช่วยลดต้นทุนการประสานงาน เพิ่มความมุ่งมั่นของบุคลากร และเสริมสร้างความยืดหยุ่นของการทำงานภายใต้ความไว้วางใจและบรรทัดฐานทางสังคม

3. องค์ประกอบของทุนทางสังคม

Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998) แบ่งทุนทางสังคมออกเป็น 3 มิติหลัก ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับและถูกนำมาศึกษาต่อจนถึงปัจจุบัน คือ 1) ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง (Structural Social Capital) หมายถึง รูปแบบของเครือข่ายและความเชื่อมโยง ซึ่งช่วยให้เกิดการเข้าถึงทรัพยากรและความรู้ การมีปฏิสัมพันธ์ในเครือข่ายเอื้อต่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการเรียนรู้ 2) ทุนทางสังคมระดับความสัมพันธ์ (Relational Social Capital) หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ เช่น ความไว้วางใจ ภาวะผูกพัน และอัตลักษณ์ร่วม ความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นช่วยลดการลาออกและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ทุนทางสังคมระดับการรับรู้ (Cognitive Social Capital) หมายถึงการมีค่านิยมร่วม วิสัยทัศน์ร่วม และการสื่อสารภาษาเดียวกัน ซึ่งช่วยสร้างความเข้าใจตรงกันและเพิ่มเอกภาพในการทำงาน รวมถึงยังช่วยลดความขัดแย้งและเพิ่มโอกาสความร่วมมือ

4. เพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ทุนทางสังคมถือว่าเป็นทรัพยากรเชิงสังคมที่มีบทบาทสำคัญทั้งในระดับสังคมและระดับองค์กร โดยเฉพาะในระดับองค์กร ทุนทางสังคมช่วยสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความผูกพันระหว่างบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความยั่งยืนของการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม การบริหารทุนทางสังคมจำเป็นต้องตระหนักถึงข้อจำกัด เช่น ความเสี่ยงในการกีดกันบุคคลภายนอก หรือการเกิดภาวะคิดแบบกลุ่ม การสร้างสมดุลของทุนทางสังคมทั้งสามมิติ จึงเป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะทำให้องค์กรมีความเข้มแข็งและพัฒนาได้อย่างยั่งยืน

5. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ

แนวคิดแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ (Public Service Motivation: PSM) มีจุดเริ่มต้นจากงานของ Rainey, H. G. (1982) ที่สำรวจเปรียบเทียบบุคลากรภาครัฐและเอกชน ต่อมา Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ได้พัฒนาแนวคิดและให้

นิยามว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ หมายถึง การตอบสนองของบุคคลต่อแรงจูงใจขั้นพื้นฐานขององค์การและสาธารณะ แนวคิดดังกล่าวได้รับความนิยมน้อยแพร่หลายในการศึกษาด้านการบริหารจัดการภาครัฐ นักวิชาการได้ให้ความหมายของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ในมิติที่หลากหลาย เช่น Gould-William et al. (2013) มองว่าเป็นค่านิยมหรือทัศนคติที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่นและสังคม ส่วน Vandenabeele, W. (2007) ที่เสนอว่าเป็นความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับประโยชน์สาธารณะมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน โดยสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะ หมายถึงค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติที่ผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อสังคมและประเทศชาติ

Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ได้แบ่งประเภทของแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการสร้างประโยชน์แก่สาธารณะออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) แรงจูงใจด้านเหตุผล (Rational) ซึ่งเป็นความพึงพอใจที่ได้มีส่วนร่วมในการบริการสาธารณะ เช่น การกำหนดนโยบาย 2) แรงจูงใจด้านบรรทัดฐาน (Norm-based) ที่สะท้อนการปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมและสำนึกในหน้าที่ และ 3) แรงจูงใจด้านอารมณ์ (Affective) ที่ขับเคลื่อนด้วยความรู้สึกรัก เช่น ความเชื่อมั่นในคุณค่าของโครงการสาธารณะ โดยแรงจูงใจดังกล่าวส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมบุคคลสามด้าน ได้แก่ 1) การเลือกงาน บุคคลที่มี PSM สูงมักเลือกทำงานในภาครัฐ 2) ผลการปฏิบัติงาน โดยพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่าง PSM และคุณภาพการทำงาน โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรรับรู้ความสำคัญของงานและความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ และ 3) ประสิทธิภาพองค์กร องค์กรที่มีบุคลากรซึ่งมี PSM สูงมักไม่จำเป็นต้องพึ่งพาแรงจูงใจเชิงวัตถุเป็นหลัก

Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ได้แบ่งองค์ประกอบของแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ออกเป็น 4 มิติ ได้แก่ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ 2) ความมุ่งมั่นต่อผลประโยชน์ส่วนรวม 3) ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น และ 4) ความเสียสละ และในด้านความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน งานวิจัยส่วนใหญ่พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์การปฏิบัติงาน เช่น Vandenabeele, W. (2007) ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการ พบว่าแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ สนับสนุนการทำงานที่มีคุณภาพและสร้างนวัตกรรม อย่างไรก็ตาม Alonso, P., and Lewis, G. B. (2001) พบว่า แรงจูงใจในการบริการสาธารณะไม่พบความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยอธิบายว่าความแตกต่างของบทบาทและอัตลักษณ์บุคคลอาจทำให้การตีความ “การรับใช้สาธารณะ” แตกต่างกัน

โดยสรุป แรงจูงใจในการบริการสาธารณะเป็นแนวคิดที่ช่วยอธิบายพฤติกรรมการทำงานในภาครัฐ โดยสะท้อนถึงค่านิยมและความเชื่อที่มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน แม้ว่าผลการศึกษาในบริบทต่าง ๆ จะมีความหลากหลาย แต่โดยภาพรวมแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เอื้อต่อการยกระดับประสิทธิภาพของบุคลากรและองค์กรภาครัฐ

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ได้แก่ ประกอบด้วย

1.1 ประชากร ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน 123 คน (ข้อมูล ณ เดือนเมษายน 2568)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม จำนวน 95 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เพิ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูล 10% ทำให้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 105 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้มาจากวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแบ่งกลุ่มตามระดับกลุ่มงานตามสัดส่วนร้อยละ และใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานหรือข้อมูลส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับทุนทางสังคม ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ ตอนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม แบบสอบถามตอนที่ 2 - 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถามพบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item- Objective Congruence: IOC) (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พบว่ามีค่า IOC เท่ากับ 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด ด้วยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) โดยเกณฑ์ที่ยอมรับความ เชื่อมั่นได้ต้องมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ไม่ต่ำกว่า .600 (Revelle, W. and Zinbarg, R.E, 2009, p.145-168) พบว่า มีค่าความน่าเชื่อถือระหว่าง .899 - .916

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง และ 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Sciences: SPSS) มาเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) และค่า (R^2)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Pearson's Correlation Coefficient) ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวแปรต้น	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวม	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
ทุนทางสังคม	.671**	< .001	ปานกลาง
แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ	.734**	< .001	สูง

** คือนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างทุนทางสังคมกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .671 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ ทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .734 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นั่นคือ แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2. การสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่า การสร้างสมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ผู้วิจัยสามารถจำแนกผลตามตารางที่ 2-3 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ตัวแปร	R	R2	Prediction Percentage	Adjusted R2	F
การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (PSM1)	.693	.480	48.0a	.475	95.252
ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง (SC1)	.784	.614	61.4b	.607	35.341
ความเสียสละ (PSM4)	.801	.642	64.2c	.631	7.744

a. Predictors: (PSM1)

b. Predictors: (PSM1), (SC1)

c. Predictors: (PSM1), (SC1), (PSM4)

จากตารางที่ 2 พบว่า ตัวแปรอิสระซึ่งสามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง และความเสียสละ โดยเมื่อนำตัวแปรดังกล่าวมาใช้ในการพยากรณ์ร่วมกัน จะสามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 64.2

ตารางที่ 3 รูปแบบสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม

ลำดับ	ตัวแปร	B	SE B	t
1	การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ	.305	.063	4.855**
2	ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง	.342	.064	5.344**
3	ความเสียสละ	.177	.064	2.783**
	ค่าคงที่	.835	.270	3.090**

** คือ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม มีทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ (PSM1) ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง (SC1) และความเสียสละ (PSM4) ซึ่งสามารถนำมาสร้างสมการพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมได้ ดังนี้

$$\hat{Y} = .835 + .305 (PSM1) + .342 (SC1) + .177 (PSM4)$$

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยนี้ สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า ทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .671^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .734^{**}$) โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

2. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมมากที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง และความเสียสละ แสดงว่า ถ้าเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม มีระดับการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง และความเสียสละมากเท่าใด ประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ก็จะมากขึ้นตามไปด้วย

การอภิปรายผล

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ดังนี้

1.1 ทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยเมื่อระดับทุนทางสังคมสูงขึ้น ประสิทธิภาพของบุคลากรก็เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ซึ่งเป็นการสนับสนุนแนวคิดของ Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998) ที่อธิบายว่าทุนทางสังคมช่วยส่งเสริมความไว้วางใจและการเข้าถึงทรัพยากรภายในเครือข่าย ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุนทางสังคมทั้งในมิติของโครงสร้าง ความสัมพันธ์ และการรับรู้ ต่างมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยโครงสร้างเครือข่ายทางสังคมช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและนวัตกรรม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรช่วยลดความเครียดและเสริมสร้างความไว้วางใจ ขณะที่ทุนทางสังคมด้านการรับรู้มีส่วนสำคัญในการสร้างความเข้าใจร่วม เป้าหมายร่วม และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Claridge, 2018) ซึ่งทั้งหมดล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับ Erten, S., and Turkmen, I. (2022) ที่ศึกษาทุนมนุษย์และทุนทางสังคมในกลุ่มตัวอย่างข้าราชการท้องถิ่นในประเทศตุรกี และพบว่าทุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ โดยทุนทางสังคมจะช่วยเสริมสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และการแลกเปลี่ยนข้อมูลในองค์กร ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้น มากกว่าการมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากรเพียงอย่างเดียว

1.2 แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ เมื่อเจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมในระดับสูง ย่อมส่งผลให้มีความทุ่มเทตั้งใจและความพยายามในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่ผลการการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม ทั้งนี้สอดคล้องกับ Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ที่เสนอว่า แรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ เป็นกลไกสำคัญที่ผลักดันให้บุคลากรภาครัฐแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกต่อการทำงาน โดยเฉพาะการมุ่งเน้นประโยชน์ของสังคมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ Miao et al. (2019) ที่ศึกษาแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการในเซี่ยงไฮ้ ประเทศจีน และพบว่า ข้าราชการที่มีแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะในระดับสูงมักมีความผูกพันทางอารมณ์และจิตใจต่อองค์กร รวมทั้งมีความตั้งใจมุ่งมั่นในการทำงาน มากกว่าผู้ที่มีความแรงจูงใจต่ำ ส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. การวิเคราะห์สมการทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรม ทั้งหมด 3 ตัวแปร ได้แก่

2.1 การมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายสาธารณะ ไม่ว่าจะเป็นการแสดงความคิดเห็น การเข้าร่วมเวทีรับฟัง หรือการติดตามและผลักดันนโยบาย ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากการมีส่วนร่วมช่วยสร้างแรงจูงใจภายใน ทำให้เจ้าหน้าที่เกิดความมุ่งมั่นและความรับผิดชอบต่อการทำงาน สอดคล้องกับ Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจด้านเหตุผล (Rational Motives) เป็นปัจจัยผลักดันให้บุคคลเข้ามามีบทบาทในกระบวนการนโยบายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ตลอดจนสอดคล้องกับ Miao et al. (2019) ที่ชี้ว่าแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะทำให้บุคลากรเกิดความผูกพันและทุ่มเท ส่งผลต่อประสิทธิภาพที่สูงขึ้น และในบริบทของสำนักงานกิจการยุติธรรม การมีส่วนร่วมในเชิงนโยบายสาธารณะมีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับภารกิจขององค์กร ทั้งการศึกษา วิเคราะห์ และเสนอแนะทางพัฒนากระบวนการยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Leisink, P., and Steijn, B. (2009) ที่พบว่าแรงจูงใจเพื่อสาธารณะส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพ โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรรับรู้ว่าการที่ตนทำสอดคล้องกับบทบาทและความสามารถของตนเอง และการเปิดโอกาสให้

เจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายยังช่วยพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ รวมทั้งทำให้บุคลากรตื่นตัวต่อสถานการณ์บ้านเมือง สามารถบูรณาการความรู้และความคิดเห็นในการตัดสินใจเชิงนโยบาย ทำให้นโยบายมีความเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมยังช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกทำงานมีคุณค่าและมีความหมาย ส่งผลต่อแรงจูงใจ ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่

2.2 ทูทางสังคมระดับโครงสร้าง (Structural Social Capital) มีบทบาทสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ เนื่องจากการมีโครงสร้างการสื่อสารและการประสานงานที่เป็นระบบ จะส่งผลให้การแลกเปลี่ยนข้อมูลมีความรวดเร็ว ลดความซ้ำซ้อน และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ซึ่งสอดคล้องกับ Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998) ที่อธิบายว่าทุนทางสังคมด้านโครงสร้างช่วยให้บุคลากรเข้าถึงทรัพยากร ความรู้ และโอกาสใหม่ ๆ รวมทั้งเสริมสร้างความไว้วางใจและการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ Claridge, T. (2018) ชี้ว่าทุนทางสังคมมีส่วนช่วยเพิ่มความร่วมมือและความสามัคคีในองค์กร ทำให้เกิดความยืดหยุ่นในการปรับตัว ขณะที่ Son (2020) อธิบายว่าเครือข่ายทางสังคมทำหน้าที่เป็นกลไกถ่ายทอดข้อมูลและควบคุมพฤติกรรมผ่านบรรทัดฐานร่วม ซึ่งช่วยให้การทำงานมีมาตรฐานมากขึ้น ในบริบทของสำนักงานกิจการยุติธรรม ลักษณะการเป็นองค์กรขนาดเล็ก บุคลากรมีความใกล้ชิด และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันที่ราบรื่นและลดช่องว่างในการสื่อสาร ซึ่งสะท้อนถึงทุนทางสังคมระดับโครงสร้างที่เข้มแข็งและช่วยยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างจากหน่วยงานขนาดใหญ่ที่มีความซับซ้อนสูง เช่น กรณีศึกษาในงานของ Sahin, I. (2010) ที่พบว่าโครงสร้างขนาดใหญ่และการโยกย้ายบ่อยทำให้ทุนทางสังคมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

โดยสรุป การเสริมสร้างทุนทางสังคมระดับโครงสร้างถือเป็นกลไกสำคัญขององค์กรภาครัฐที่ช่วยเชื่อมโยงบุคลากร ข้อมูล และทรัพยากรเข้าด้วยกันอย่างเป็นระบบ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูล วิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลโดยตรงต่อการบรรลุเป้าหมายและเพิ่มศักยภาพขององค์กรโดยรวม

2.3 ความเสียสละ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยการยอมลดผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทำให้เกิดความมุ่งมั่น ทุ่เม และความพร้อมที่จะทำงานเพื่อองค์กรและสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน สอดคล้องกับ Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990) ที่อธิบายว่าแรงจูงใจเชิงบรรทัดฐาน (Norm-based Motives) เป็นแรงขับเคลื่อนจิตใจที่หล่อหลอมให้บุคลากรทำงานโดยยึดประโยชน์ของสาธารณะเป็นหลัก ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของแรงจูงใจในการให้บริการสาธารณะ และในบริบทของสำนักงานกิจการยุติธรรม การปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัดหลายประการ ทั้งด้านทรัพยากร งบประมาณ และค่าตอบแทน ทำให้เจ้าหน้าที่จำเป็นต้องอาศัยความเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ เจ้าหน้าที่จะต้องอุทิศเวลาและแรงกายเกินกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายขององค์กร แม้จะไม่ได้รับผลตอบแทนเพิ่มเติมก็ตาม ซึ่งสะท้อนถึงจิตสำนึกในการทำงานเพื่อส่วนรวมอย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้ ยังสอดคล้องกับสุภาภรณ์ วงศ์กรเชาวลิต (2560) ที่ศึกษากลุ่มจิตอาสา พบว่า ความเสียสละเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงานของกลุ่มจิตอาสาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าความเสียสละไม่เพียงแต่เป็นคุณค่าทางศีลธรรม แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานภาครัฐอีกด้วย

ข้อค้นพบ หรือองค์ความรู้ใหม่

สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางสังคมและแรงจูงใจต่อประสิทธิภาพบุคลากรภาครัฐ โดยทุนทางสังคมและแรงจูงใจในการบริการสาธารณะ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สำนักงานกิจการยุติธรรมในระดับ ปานกลางและสูง ตามลำดับ โดยปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3 ปัจจัย ได้แก่ ทุนทางสังคมระดับโครงสร้าง การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ และความเสียสละ ซึ่งสามารถนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายบริหารบุคลากร เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในเชิงนโยบาย โดยเผยแพร่ข้อมูลด้านนโยบายอย่างสม่ำเสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางพัฒนานโยบาย ผ่านการประชุมกลุ่มย่อย การสำรวจความคิดเห็น หรือกล่องรับฟังข้อเสนอแนะ รวมถึงพัฒนาศักยภาพด้านกระบวนการนโยบายของบุคลากร โดยจัดทำหลักสูตรอบรมที่ครอบคลุมการวิเคราะห์ปัญหา การออกแบบ และการประเมินนโยบาย เพื่อยกระดับความรู้ความเข้าใจของเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย

1.2 พัฒนาทุนทางสังคมระดับโครงสร้างภายในองค์กร ผ่านการสร้างปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เช่น การหมุนเวียนงาน การจัดระบบพี่เลี้ยง การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์ทั้งในและนอกเวลางาน รวมถึงกิจกรรมอาสาสมัคร หรือกีฬาสี เพื่อสร้างความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของเจ้าหน้าที่ในองค์กร

1.3 ปลุกฝังคุณค่าความเสียสละและจิตสาธารณะ โดยกำหนดนโยบายหรือกิจกรรมที่ยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรผู้มีความเสียสละ ส่งเสริมการเรียนรู้จากกรณีศึกษา การจัดกิจกรรมอาสาสมัครร่วมกับชุมชน รวมทั้งออกแบบเกณฑ์ประเมินผล การปฏิบัติงานที่ให้ความสำคัญกับการทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เพื่อเสริมสร้างแรงจูงใจภายในและความภาคภูมิใจในการทำงานเพื่อส่วนรวม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เนื่องจากในกระบวนการยุติธรรม มีหน่วยงานที่รับผิดชอบงานหลากหลายด้าน เช่น สำนักงานอัยการ ศาล หรือกรมราชทัณฑ์ จึงควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อค้นพบที่ครอบคลุมมากขึ้น และสามารถพัฒนานโยบายที่เหมาะสมกับบริบทเฉพาะของแต่ละหน่วยงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรเพิ่มวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อทำความเข้าใจบริบทการทำงานของเจ้าหน้าที่ แรงจูงใจเชิงลึก หรืออุปสรรคที่พบในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สามารถวัดได้ด้วยแบบสอบถาม และควรพิจารณาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพ เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การบริหารจัดการภายในองค์กร เป็นต้น



เอกสารอ้างอิง

- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). *ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม. (2566). *รายงานสถานการณ์อาชญากรรมและกระบวนการยุติธรรม ประจำปี 2566*. สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม.
- สำนักงานกิจการยุติธรรม. (ม.ป.ป.). *เกี่ยวกับ สกธ. กระทรวงยุติธรรม*. สืบค้นเมื่อ 5 มกราคม 2568, จาก <https://www.oja.go.th/about/>
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร: กรณีศึกษา มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร*. (การค้นคว้าอิสระ). สาขาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Alonso, P., and Lewis, G. B. (2001). Public service motivation and job performance: Evidence from the federal sector. *The American Review of Public Administration*, 31(4), 363–380.
- Claridge, T. (2018). *Introduction to social capital theory*. *Social Capital Research*. Retrieved 5 January 2025, from <https://www.socialcapitalresearch.com/wp-content/uploads/edd/2018/08/Introduction-to-Social-Capital-Theory.pdf>
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94(1), S95–S120.
- Erten, S., and Turkmen, I. (2022). The effect of human and social capital on employee performance in the public sector. *Manisa Celal Bayar Universitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 261–278.
- Gould-Williams, J. S., Mostafa, A. S., and Bottomley, P. (2013). Public service motivation and employee outcomes in the Egyptian public sector: Testing the mediating effect of person-organization fit. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 25(2), 597–620.
- Inkpen, A. C., and Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *The Academy of Management Review*, 30(1), 146–165.
- Leana, C. R., and Van Buren, H. J. I. (1999). Organizational social capital and employment practices. *The Academy of Management Review*, 24(3), 538–555.
- Leisink, P., and Steijn, B. (2009). Public service motivation and job performance of public sector employees in the Netherlands. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 35–52.
- Miao, Q., Eva, N., Newman, A., and Schwarz, G. (2019). Public service motivation and performance: The role of organizational identification. *Public Money and Management*, 39(2), 77–85.
- Nahapiet, J., and Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242–266.



- Perry, J. L., and Wise, L. R. (1990). The motivational bases of public service. *Public Administration Review*, 50(3), 367–373.
- Raevskaya, A. A., and Tatarko, A. N. (2022). *The association between family social capital and female entrepreneurship. Psychology in Russia: State of the Art*, 15(3), 3–20.
- Rainey, H. G. (1982). Reward preferences among public and private managers: In search of the service ethic. *American Review of Public Administration*, 16(4), 288–302.
- Revelle, W., and Zinbarg, R. E. (2009). Coefficients Alpha, Beta, Omega and the glb: Comments on Sijtsma. *Psychometrika*, 74(1), 145–168.
- Sahin, I. (2010). *Organizational social capital and perceived performance of drug law enforcement departments: A case study in Turkey* (Doctoral dissertation, University of Central Florida). STARS.
- Son, J. (2020). *Social capital*. (1st ed.). Polity.
- Vandenabeele, W. (2007). Toward a public administration theory of public service motivation: An institutional approach. *Public Management Review*, 9(4), 545–556.
- Yamane, Taro. (1973). *Elementary Sampling Theory*. Englewood Cliffs. NJ: Prentice Hall