

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสายคุณธรรมในจังหวัดเชียงใหม่



กรวรรณ ปัญญา

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2567

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
สำนักบริหารและพัฒนาระบบราชการ มหาวิทยาลัยแม่โจ้
พ.ศ. 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสายปฏิบัติการในจังหวัดเชียงใหม่

กรวรรณ ปัญญา

การค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญพัทธ์สิวี กล่อมธงเจริญ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

(อาจารย์ ดร.นทีทิพย์ สรรพตานนท์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ประธานอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีดา ศรีนฤวรรณ)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยยศ สัมฤทธิ์สกุล)

รักษาการแทนรองอธิการบดี

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
ชื่อผู้เขียน	นางสาวกรรวรรณ ปัญญา
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์พัสวีย์ กลุ่มธงเจริญ

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 380 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลจังหวัดเชียงใหม่ การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percent) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง (t-test, One Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกัน โดยมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน

Title	THE QUALITY OF WORK LIFE AFFECTING WORK EFFICIENCY OF GOVERNMENT OFFICERS IN THE AREA OF CHIANG MAI PROVINCIAL COURT
Author	Miss Korrawan Panya
Degree	Master of Business Administration in Business Administration
Advisory Committee Chairperson	Assistant Professor Dr. Kunpatsawee Klomthongjaroen

ABSTRACT

This research aims to study the impact of the quality of work life on the work efficiency of judicial personnel in Chiang Mai Province. The sample group used in this study consisted of 380 judicial personnel in Chiang Mai Province. The tool used for data collection was a questionnaire regarding the quality of work life and work efficiency of the judicial personnel in Chiang Mai Province. Data analysis utilized descriptive statistics, including frequency, percentage, arithmetic mean, and standard deviation. Inferential statistics used for data analysis included t-tests, one-way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and multiple regression analysis.

The research findings revealed that differing personal factors did not result in differing work efficiency. The overall quality of work life of judicial personnel in Chiang Mai Province was found to be at a high level, and the overall work efficiency of judicial personnel in Chiang Mai Province was found to be at the highest level.

Hypothesis testing results indicated that different personal factors did not affect the work efficiency of judicial personnel in Chiang Mai Province. However, the quality of work life did impact the work efficiency of judicial personnel in Chiang Mai Province.

Keywords : Quality of Work Life, Work Efficiency



กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กัญญาพัสดุ ก่อมงคลเจริญ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก รวมถึง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประภัสสร วรรณสถิตย์ และอาจารย์ ดร.นทีทิพย์ สรรพदानนท์ อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ทำให้ งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ตลอดจนอาจารย์ผู้สอนหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ทุกท่าน

ผู้วิจัยขอขอบคุณสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ได้สนับสนุนทุนการศึกษาในครั้งนี้ ตลอดจน หน่วยงานและเพื่อนร่วมงานข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามตามหัวข้องานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรของหน่วยงานศาลยุติธรรม โดยผลการวิจัยใน ครั้งนี้มุ่งเน้นวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน เพื่อนำไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางการพัฒนา บุคลากรให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดให้ คณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชา จนทำให้งานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอมอบ ความกตัญญูตเวทิตาคุณ แต่บิดา มารดา ผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น นั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษาเพื่อเป็น ประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

กรวรรณ ปัญญา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฉ
สารบัญตารางผนวก.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญ.....	1
คำถามการวิจัย.....	4
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	4
ขอบเขตของการศึกษา.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.....	12
ข้อมูลพื้นฐานของศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.....	19
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	21
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	38
สมมติฐานการวิจัย.....	39

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	40
สถานที่การดำเนินงานวิจัย.....	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	40
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	42
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	42
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย.....	44
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	46
บทที่ 4 ผลการศึกษา.....	47
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	48
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่... 51	
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.....	61
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	65
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	79
สรุปผล.....	79
อภิปรายผล.....	80
ข้อเสนอแนะ.....	84
บรรณานุกรม.....	86
ภาคผนวก.....	91
ภาคผนวก ก แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	92
ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	98
ภาคผนวก ค ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย.....	104
ประวัติผู้วิจัย.....	107
บรรณานุกรม.....	108



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 จำนวนบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่	21
2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	27
3 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	47
4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	48
5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม	52
6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม	53
7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	54
8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	55
9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	56
10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	57
11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการมีประชาธิปไตยในองค์กร	58
12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	59
13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	60

ตารางที่	หน้า
14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม.....	61
15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านคุณภาพของงาน.....	62
16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปริมาณของงาน.....	63
17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเวลา.....	64
18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.....	65
19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.....	66
20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ.....	67
21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ.....	68
22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกสถานภาพ.....	69
23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกระดับการศึกษา.....	70
24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	71
25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	72
26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	73
27 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสังกัด.....	74
28 เมตริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.....	75
29 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม.....	76

ตารางที่	หน้า
30 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายด้าน.....	77
31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	78



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1	ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ 11
2	ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ 18
3	ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ 20
4	กรอบแนวคิดการวิจัย 38



สารบัญตารางผนวก

ตารางผนวกที่	หน้า
1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของตัวแปรต้น	105
2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของตัวแปรตาม	105
3 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้น.....	106
4 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม.....	106



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญ

ในสังคมมนุษย์ยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาไปอย่างรวดเร็วไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพแวดล้อม การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว องค์กรธุรกิจหรือแม้แต่องค์กรภาครัฐต้องเตรียมความพร้อม เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์ได้ โดยเฉพาะองค์กรหลักซึ่งถือเป็นหนึ่งในเสาหลักของอธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยอย่างศาลยุติธรรมที่มีหน้าที่พิพากษาคดีต่างพระเนตร พระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ เป็นหน่วยงานผู้ใช้อำนาจตุลาการในพระปรมาภิไธยพระมหากษัตริย์ ซึ่งมีอิสระในการพิพากษาคดีพิพากษาอรรถคดีให้เป็นไปโดยถูกต้อง รวดเร็ว และเป็นธรรมตาม รัฐธรรมนูญและกฎหมาย โดยมีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นหน่วยงานตุลาการที่เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคล การงบประมาณ การดำเนินการอื่นๆ งานส่งเสริมงานตุลาการ งานวิชาการ ทั้งนี้เพื่อสนับสนุน อำนวยความสะดวกให้แก่ศาลยุติธรรม รวมทั้งเสริมสร้างให้การพิจารณา พิพากษาคดีเป็นไปโดยสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม, 2543: 13) ซึ่งลักษณะของงานเหล่านี้เป็นไปตามลักษณะของการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน และที่สำคัญคือการสนับสนุนงานตุลาการอันเป็นภารกิจหลักให้ดำเนินไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และเป็นเลิศในการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ศาลยุติธรรมเป็นองค์กรในระบบกฎหมายที่มีหน้าที่พิพากษาและตัดสินคดีความต่างๆ โดยทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางในการแก้ไขปัญหาและข้อพิพาททางกฎหมายระหว่างบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับรัฐ หน้าที่ของศาลยุติธรรมครอบคลุมถึงการตรวจสอบข้อเท็จจริง การประเมินหลักฐาน และการออกคำตัดสินหรือคำพิพากษาตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ศาลยุติธรรมมีบทบาทสำคัญในการปกป้องสิทธิและเสรีภาพของประชาชนและสร้างความเป็นธรรมในสังคม

พระธรรมนูญศาลยุติธรรมในประเทศไทย ระบบศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 ชั้นศาลหลัก คือ

1. ศาลชั้นต้น เป็นศาลที่พิจารณาคดีในชั้นต้น ซึ่งมีหลายประเภท เช่น ศาลจังหวัด ศาลแขวง และศาลอาญา เป็นต้น
2. ศาลอุทธรณ์ เป็นศาลที่พิจารณาอุทธรณ์จากคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลชั้นต้นเพื่อให้ความยุติธรรมและถูกต้องยิ่งขึ้น
3. ศาลฎีกา เป็นศาลสูงสุดที่พิจารณาคำตัดสินในกรณีที่มีการอุทธรณ์จากศาลอุทธรณ์ โดยศาลฎีกาจะมีคำพิพากษาที่เป็นที่สิ้นสุดและผูกพันทุกฝ่าย

ศาลยุติธรรมจึงเป็นกลไกสำคัญในการรักษาความยุติธรรมในสังคม โดยการดำเนินงานของศาลจะยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นอิสระ และความยุติธรรมเป็นหลัก เพื่อให้ความเชื่อมั่นแก่ประชาชนและปกป้องสิทธิเสรีภาพของบุคคลทุกคน โดยการแบ่งอำนาจหน้าที่บริหารงานของศาลยุติธรรมแบ่งออกเป็น 3 องค์กร คือ

1. คณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.) ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตุลาการ
2. คณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม (ก.บ.ศ.) เป็นผู้กำหนดโครงสร้างของสำนักงานศาลยุติธรรม ตลอดจนการแบ่งส่วนราชการภายในองค์กรน วางระเบียบข้อบังคับในการบริหารราชการ
3. คณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) มีบทบาทหน้าที่ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการศาลยุติธรรมตั้งแต่การกำหนดสายงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความจำเป็นในการปฏิบัติงาน

การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น แม้จะมีเทคโนโลยีหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัย แต่อัตถุการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ แต่สิ่งที้องค์กรขาดไม่ได้ คือ ทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายและสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กร ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลอย่างยิ่งในเรื่องของคุณภาพชีวิตของบุคลากร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กรจะผลักดันให้คุณภาพการทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำมีความสุข ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ยอมเสียสละและอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร (ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550: 21) เพื่อให้บุคลากรทำงานได้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งผลต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเจริญก้าวหน้าในที่ทำงาน จึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน บุคลากรศาลยุติธรรมมีอยู่ 3 กลุ่ม ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง การแสวงหาคุณภาพและความมั่นคงในอาชีพจะเห็นได้ชัดเจนจากความพยายามในการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการศาลยุติธรรมและการสอบแข่งขันบรรจุรับราชการของกลุ่มพนักงานราชการและลูกจ้าง เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพให้กับตนเองและเพื่อให้บุคคลในครอบครัวได้รับสวัสดิการที่ดีด้วย เช่น ได้รับค่าเล่าเรียนบุตร ได้รับค่ารักษาพยาบาล รวมถึงสวัสดิการอื่นๆ ที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิต ของตนเองและครอบครัว ซึ่งส่งผลต่อการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน หรือสูญเสียบุคลากรที่มีความชำนาญงานจากการสอบบรรจุรับราชการและเปลี่ยนหน่วยงาน ทำให้ต้องมีการดำเนินการเปิดรับสมัครงานและ

สอบแข่งขันใหม่ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายของหน่วยงาน มีการสอนงานใหม่และโยกย้ายกำลังคนอยู่เสมอ เพื่อให้เพียงพอและเหมาะสมกับกรอบอัตรากำลัง

บุคคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ดังนั้นจึงต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยทั่วไปแล้วค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมสำหรับค่าครองชีพและเศรษฐกิจปัจจุบันจะต้องเพียงพอที่จะตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต และสร้างความมั่นคงในการเงินให้กับบุคลากรและนอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่จำเป็นเพื่อสร้างความสุข ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด

โดยศาลยุติธรรมมีคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) เป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการดูแลและบริหารงานเกี่ยวกับข้าราชการในศาลยุติธรรมของประเทศไทย โดยมีบทบาทและหน้าที่หลักในการกำกับดูแล พัฒนาข้าราชการศาลยุติธรรม รวมถึงการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น และดำเนินการทางวินัยข้าราชการศาลยุติธรรม เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม เพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องการให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนำพาองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ (พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม, 2543: 13)

ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จึงมีความจำเป็นต่อศึกษาค้นคว้าเพื่อประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กร ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยการศึกษาที่ผู้วิจัยได้มีความสนใจในการศึกษากลุ่มตัวอย่างของหน่วยงานศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งประกอบไปด้วยศาลจำนวน 10 ศาล ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลจังหวัดฝาง ศาลจังหวัดฮอด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลแขวงเชียงดาว เพื่อจะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่แตกต่างกันระหว่าง ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของศาลยุติธรรมในจังหวัด เชียงใหม่ จากข้อจำกัดที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การโยกย้าย การเลื่อนขั้นเงินเดือน สิทธิการลางานตามระเบียบคณะกรรมการบริหารศาลยุติธรรม ว่าด้วยการลาหยุดราชการของข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรมและลูกจ้างของสำนักงานศาลยุติธรรม สิทธิการลาพักผ่อน สิทธิการรักษาพยาบาลทั้งของตนเองและครอบครัว รวมถึงบำเหน็จบำนาญที่จะได้รับเมื่อเกษียณอายุราชการ

คำถามการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้มีคำถามการวิจัยดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร
2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรม
ในจังหวัดเชียงใหม่ เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
3. ทำให้ทราบถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
5. สามารถนำผลการศึกษาและข้อเสนอแนะไปใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมตามความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ลดความ
ตึงเครียด ทำงานอย่างมีความสุข เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งเน้นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ แบ่งขอบเขตงานวิจัยได้ 4 ด้าน ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1.1 ตัวแปรต้น

1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) ประสบการณ์การทำงาน และ 8) สังกัด

1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเป็นการประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Walton (1973: 56) ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) การมีประชาธิปไตยในองค์กร 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการทำงาน โดยเป็นการประยุกต์ใช้ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989: 63) ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณของงาน และ 3) ด้านเวลา

2. แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา

2.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจาก ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของศาลยุติธรรม จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 380 ตัวอย่าง

2.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัย วิทยานิพนธ์ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ข้อปฏิบัติของทางราชการและเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร

1. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 433 ตัวอย่าง (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2563: ระบบออนไลน์)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 433 ตัวอย่าง จึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 56) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% (บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร, 2553: 207) ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 204 ตัวอย่าง โดยได้วางแผนการเก็บข้อมูลซึ่งได้ส่งแบบสอบถามผ่านระบบของ Link Google Form ไปยังศาลทั้งหมด 10 ศาล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละศาลต้องมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ผลปรากฏว่าได้รับการตอบรับแบบสอบถามจากทุกศาลตามแผนที่ตั้งไว้และได้ปริมาณเกินกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 380 ตัวอย่าง

ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วย ศาลจำนวน 10 ศาล ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลจังหวัดฝาง ศาลจังหวัดฮอด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลแขวงเชียงดาว

ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาดำเนินการตั้งแต่ กุมภาพันธ์ ถึง เมษายน พ.ศ. 2567 รวมระยะเวลา 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของศาลยุติธรรมที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานศาลยุติธรรมที่ตั้งอยู่ภายในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง (Quality of Work Life: QWL) หมายถึง ระดับความพึงพอใจและความสุขของพนักงานในที่ทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการผสมผสานของหลายปัจจัยที่มีผลต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน รวมถึงการทำงานในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเนื่องจากมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน สุขภาพจิตและกาย และความผูกพันต่อองค์กร โดยมีปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เช่น มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อากาศที่บริสุทธิ์ แสงสว่างเพียงพอ พื้นที่ทำงานที่สะอาดและปลอดภัย เป็นต้น
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เช่น มีความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นต้น
4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ เช่น โอกาสในการพัฒนาและการฝึกอบรม ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการได้รับคำแนะนำและการประเมินผลการทำงานที่เป็นธรรม เป็นต้น
5. การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน เช่น มีการประสานงานหรือช่วยเหลือกันในการทำงาน เป็นต้น
6. สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน เช่น ได้รับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ได้รับความเสมอภาคในการทำงาน เป็นต้น
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เช่น มีเวลาทำงานที่ยืดหยุ่น และมีโอกาสในการใช้เวลาส่วนตัวและครอบครัวอย่างสมดุลกันอย่างเพียงพอ เป็นต้น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น งานที่ทำมีส่วนช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลหรือองค์กรในการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งรวมถึง การใช้เวลา แรงงานและทรัพยากรอื่นๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพควรเป็นไปตามหรือเกินกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้และควรมีคุณภาพที่ดี ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพงาน เช่น ความถูกต้องและความสมบูรณ์ของงานที่ทำ
2. ปริมาณงาน เช่น จำนวนงานที่ทำเสร็จสมบูรณ์ในช่วงเวลาที่กำหนด
3. เวลา เช่น ความรวดเร็วและระยะเวลาที่ใช้ในการทำงานให้เสร็จตามกำหนด

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศาลยุดิธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนจากเอกสารที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของศาลยุดิธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: OWL) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรก ในประเทศอุตสาหกรรม การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีผู้สนใจทำการศึกษาเป็นระยะ จากในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงาน การทำงานที่มีระเบียบ และภาวะเศรษฐกิจของผู้ปฏิบัติงาน ต่อมาปี ค.ศ. 1950-1960 แนวคิดเรื่องนี้ ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งเกิดจากการส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ซึ่งนับเป็นอีกปัจจัยหนึ่งในการบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปี ค.ศ. 1960-1970 ได้เพิ่มเรื่อง การมีโอกาสในการทำงานที่เสมอภาค และแบบแผนการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานและ ตั้งแต่ ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา ก็มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสบการณ์โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ การจัดโครงสร้างของงานให้มีความหมาย และดึงเอาพรสวรรค์และความสามารถพิเศษของคนทำงานออกมา ดังนั้นจึงทำให้แนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้มีความหลากหลายและแตกต่างกันออกไป

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิต” ตามราชบัณฑิตยสถาน (2546: 15) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่า “คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลในความเป็นอยู่”

Casio (2003: 128) ยังกล่าวว่า ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายได้ 2 แนวทาง คือ แนวทางที่หนึ่ง หมายถึง กระบวนการที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เปรียบเสมือนกับกรอบแนวทางให้พนักงานปฏิบัติเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาของพนักงาน แนวทางที่สอง หมายถึง ความรู้สึกการยอมรับของพนักงานในเรื่องของความปลอดภัย ความพึงพอใจ การได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ตามความต้องการของแต่ละบุคคล Casio ได้สรุปรวมทั้ง 2 ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความเข้าใจในกระบวนการที่องค์กรจัดให้ในการทำงาน รวมถึงพนักงานมีความเข้าใจในความต้องการของตนเอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจโดยที่พนักงานจะต้องประสานความเข้าใจทั้งสองอย่างเข้าด้วยกัน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

Delamotte & Takezawa (1984: 36) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่ติดต่อพนักงานอันเกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรจะได้รับการพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นรายบุคคลตามความต้องการ

Walton (1973: 121) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชี้วัด 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและยังมีความหมายที่กว้างขึ้น ไม่ใช่เป็นเพียงการกำหนดแต่เวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือไม่ใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้น

Bluestone (1977: 102) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของสมาชิกในองค์กร ทั้งนี้ยังอาจหมายถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กร เพื่อเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกๆระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถมาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกในองค์กรหรือกำลังแรงงานได้รับ

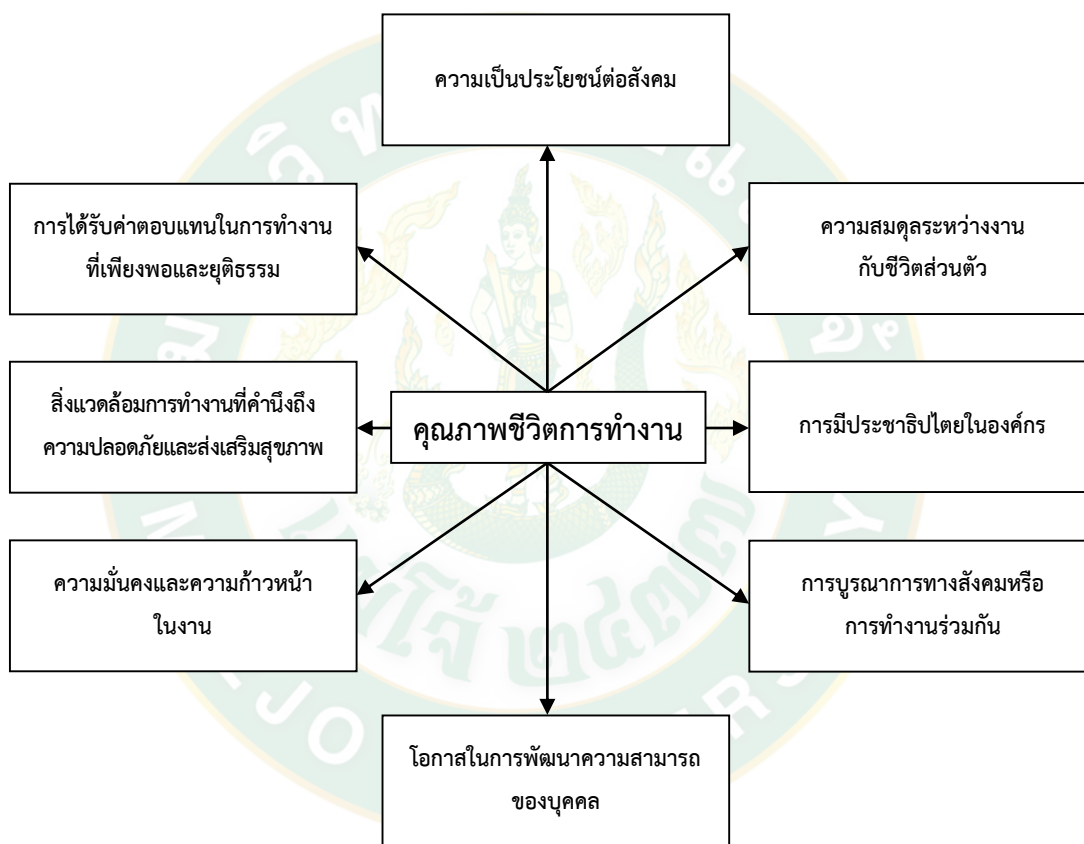
ความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Huse & Cummings (1985: 148) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้นักงงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Allen & Meyer (1990: 125) ได้อธิบาย ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกและทัศนคติทางบวกที่มีต่อองค์กร เต็มใจที่จะเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและทำงานอย่างเต็มที่ เป็นสิ่งเหนี่ยวรั้งให้อยากทำงานอยู่ในองค์กร มีความจงรักภักดีและความคงอยู่กับองค์กร โดยได้แบ่งความผูกพันต่อองค์กรออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความผูกพันด้านการคงอยู่กับองค์กร 2) ความผูกพันด้านความรู้สึก และ 3) ความผูกพันด้านบรรทัดฐาน ซึ่งความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่หลายองค์กรพยายามสร้างขึ้น การที่พนักงานคนหนึ่งจะมีความผูกพันได้ในระดับหนึ่งก็ต้องผ่านประสบการณ์ที่ดีในการทำงานมีส่วนร่วมในงาน มีการรับรู้ว่างานที่ตนเองทำอยู่นั้นมีโอกาที่จะก้าวหน้าในองค์กร จนกระทั่งเกิดความเชื่อมั่นและความรู้สึกผูกพัน ความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้นเป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานในแต่ละบุคคล สำหรับพนักงานที่มีความรู้สึกผูกพันกับองค์กรและมีทัศนคติที่ดีกับการทำงานนั้นกล่าวได้ว่าอีก ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงการสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ได้ว่าสิ่งที่องค์กรตอบแทนต่อการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินล้วนแล้วเป็นสิ่งที่ทำให้พนักงานพึงพอใจที่จะทำงานกับองค์กรต่อไป และทำให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรในระยะยาว

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะบุคลากรภายในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อม บรรยากาศในสถานที่ทำงาน ต้องมีความเหมาะสมที่เอื้อต่อการทำงาน เพื่อส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงาน เกิดความมั่นคง เกิดศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสุขาตามมา โดยอาศัยองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) 2) สิ่งแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and

Healthy Environment) 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) 6) การมีประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) โดยองค์ประกอบทั้ง 8 ด้านนี้จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ภาพที่ 1) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุง ต่อยอดให้กับบุคลากรและองค์กรต่อไป



ภาพที่ 1 ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ที่มา: Walton (1973: 121)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น ได้มีนักวิชาการและผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านที่ได้ให้ความหมายของคำว่า “ประสิทธิภาพ” และ “การปฏิบัติงาน” ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546: 100) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในกิจการงาน และคำว่า การปฏิบัติ หมายถึง การดำเนินไปตามระเบียบแบบแผน การกระทำเพื่อให้เกิดความชำนาญ ปฏิบัติ ประณินิบัติรับใช้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2538 อ้างถึงใน ไพบุลย์ ตั้งใจ, 2554: 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานโดยทั่วไปจะหมายถึง การทำงานที่ประหยัด ได้ผลงานที่รวดเร็ว มีคุณภาพคุ้มค่ากับการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน อุปกรณ์และเวลา

Certo (2007 อ้างถึงใน อรสุตา ดุสิตรัตนกุล, 2557: 59) ได้ให้คำนิยามของ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้ ซึ่งยุทธศาสตร์ระบบการทำงานในรูปแบบต่างๆ ที่สมาชิกในทีมมีความเห็นร่วมกันและมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

Simon (1960 อ้างถึงใน สกุตรรา กฤษเทียม, 2560: 36) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพ คือ พิจารณางานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับออกมา

Peterson & Plowman (1989 อ้างถึงใน บุศรา สุตพิพัฒน์, 2553: 69) ได้กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์ คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐานและรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้นควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมและ ทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไรมากที่สุดหรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้น้อยที่สุด

ศาสตร์ศิลป์ ทองแรง (2557: 19) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่องค์กรได้วางไว้ เกิดการทำงานที่เหมาะสม โดยมีการประสานงานให้เกิดความร่วมมือ ความสามัคคี สร้างความเข้าใจ มีทัศนคติที่ดี ในการปฏิบัติงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ

จิราพร ชุมบางหมั่ง (2556: 39) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการทำงานหรือประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายาม พยายาม อย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนเองอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้ เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพมาตรฐาน โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

Mager & Besch (1967 อ้างถึงใน อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล, 2557) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานไว้เป็นประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. ความสามารถในการแยกแยะเรื่องราว หมายถึง การที่จะสามารถมองเห็นความแตกต่าง หรือ ความสามารถในการที่จะบอกได้ถูกต้องสำคัญอย่างไร หรือสามารถเห็นถึงความแตกต่างว่าอันใด ถูกต้องและอันใดไม่ถูกต้อง

2. ความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหา หมายถึง สามารถหาคำตอบเพื่อแก้ปัญหาต่างๆ ความสามารถในการแก้ปัญหานี้จะกระทำได้โดยการสอนพนักงานให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างอาการ และสาเหตุที่จะเกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข

3. ความสามารถจดจำเรื่องที่ผ่านมา หมายถึง การสามารถรู้ได้ว่าจะต้องทำอะไร หรือต้องใช้ อะไร ตลอดจนสามารถรู้ลำดับหรือระเบียบของการปฏิบัติงานของงานนั้นๆ ซึ่งเป็นความสามารถเชิง สติปัญญา

4. ความสามารถในการดัดแปลง หมายถึง ความสามารถในการรู้จักประยุกต์เครื่องมือหรือ เครื่องกลต่างๆ เพื่อปฏิบัติงานที่ต้องการให้เสร็จสิ้นลงไปได้

5. ความสามารถในการพูด หมายถึง ความสามารถในการเชิงการถ่ายทอดหรือพูด ซึ่งเป็นสิ่ง สำคัญในการสื่อความรู้ความเข้าใจ และเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่งสำหรับประสิทธิภาพในการทำงาน

ปิติ วัลยะเพ็ชร (2548 อ้างถึงใน กวินนาฏ นันทโกวัฒน์, 2558: 58) ได้กล่าวถึง แนวคิด เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ Hammer & Champy (1994: 148) ที่ได้เสนอปัจจัย 8 ประการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดังนี้

1. หลักการขั้นพื้นฐาน
2. การเปลี่ยนแปลงที่ถอนรากถอนโคน
3. การเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ยิ่งใหญ่
4. เน้นกระบวนการ
5. ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

6. นำตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานมาเป็นองค์ประกอบสำคัญ
7. การบังคับบัญชาขององค์กรหรือผู้บังคับบัญชา
8. การให้ความเชื่อถือและให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่ขององค์กร

Morphet (1966 อ้างถึงใน ฌันทชัย ใจเย็น, 2560: 59) ได้เสนอหลักการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพหลักการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ 12 ประการ ดังนี้

1. การมีผู้บริหารเพียงคนเดียวในองค์กร
2. การมีจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ชัดเจนและเป็นเอกภาพเดียวกัน
3. การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา
4. มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบให้แก่ผู้ร่วมงาน
5. มีการแบ่งฝ่ายงานและบุคลากรผู้รับผิดชอบให้เฉพาะเจาะจง
6. มีการกำหนดมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจน
7. มีการมอบหมายการควบคุมดูแลที่เหมาะสม
8. มีความมั่นคงในเสถียรภาพการดำเนินงาน
9. เปิดโอกาสให้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ภายในองค์กร
10. สามารถทำให้คนในองค์กรเกิดความรู้สึกอบอุ่นใจและปลอดภัย
11. มีการยอมรับนโยบายส่วนบุคคลที่มีความสามารถ
12. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งในส่วนบุคคลและองค์กร

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556: 55) ได้ให้คำจำกัดความของ ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อม พยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติ ให้เสร็จทันเวลารวดเร็ว ถูกต้องมีคุณภาพและมาตรฐาน จึงสรุปได้ว่า บุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบและเอาใจใส่ในงาน พร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์และภักดีต่อองค์กร งานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

Millet (1994 อ้างถึงใน นลพรรณ บุญฤทธิ์, 2558: 21) ได้นิยามคำว่า “ประสิทธิภาพ” หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพอใจแก่มนุษย์และได้ผลกำไรจากการปฏิบัติงานและความพึงพอใจนั้นด้วย ความพึงพอใจในการบริการ (Satisfactory Service) จะพิจารณาจาก

1. การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Service)
2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely Service)
3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample Service)
4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous Service)
5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive Service)

ธิดารัตน์ สีนแสง (2556: 31) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน เช่น อัตราความแตกต่างระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) และผลผลิตที่ออกมา (Output) และเห็นว่า “ประสิทธิภาพ” สามารถมองได้ในแง่ของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต (Input) เช่น การใช้ทรัพยากรทั้ง คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่มีอยู่อย่างประหยัด คุ่มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด หรือแง่ของกระบวนการบริหาร (Process) เช่น การทำงานที่ถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็วและใช้เทคโนโลยีที่สะดวกสบายกว่าเดิมหรือแง่ของผลลัพธ์ เช่น การทำงานที่มีคุณภาพ มีผลกำไร ผลิตทันต่อเวลาที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีต่อการทำงานและบริการเป็นที่พอใจของลูกค้า

การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) เป็นกิจกรรมทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในองค์กร ซึ่งจะมีความสำคัญต่อพนักงานและมีความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชา สิ่งสำคัญส่วนหนึ่งของการประเมินประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรและพนักงานจะมีส่วนสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน หากองค์กรจะประสบความสำเร็จได้ก็จะมีกำหนดตัวบ่งชี้ (Indicators) ที่ใช้ในการประเมินประสิทธิภาพขององค์กรไว้ดังนี้

วิชัย แหวนเพชร (2555 อ้างถึงใน ญัฐนรินทร์ สุขลิ้ม, 2562: 56) กล่าวถึง ประสิทธิภาพการทำงานวัดจากความรู้สึกพึงพอใจว่า ปัจจัยที่ทำให้ยอดการผลิตตกต่ำในองค์กรธุรกิจทั้งที่คนทำงาน เท่าเดิม คนงานขาดงาน เปลี่ยนงานบ่อย หรือมาทำงานแต่ทำไม่ดี ไม่เต็มความสามารถ สิ่งเหล่านี้ ล้วนมีสาเหตุมาจากความพึงพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้น ความพึงพอใจจึงมีความสำคัญต่อองค์กรธุรกิจในเรื่องต่อไปนี้

1. ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
2. ทำให้เกิดการปรับปรุงนโยบายการบริหารเมื่อพบว่าพนักงานไม่พึงพอใจในการทำงาน
3. เป็นยุทธวิธีในการเพิ่มผลผลิตให้หน่วยงานวิธีหนึ่ง
4. ก่อให้เกิดความรับผิดชอบต่องานมากขึ้น
5. ก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Wallace & Masters (2002 อ้างถึงใน รัตนารณ บุษุมิ, 2558: 44) ได้ให้หลักการบรรลุเป้าหมาย กล่าวว่า ความคิดเห็นวิสัยทัศน์ ภาพอนาคตที่ต้องการทำในกาลข้างหน้า กำหนดเป็นเป้าหมายให้วัดได้ทั้งกำหนดเวลาที่จะบรรลุแล้วจึงกำหนดขั้นตอนการทำงานให้บรรลุภาพที่ประสงค์ หลังจากปฏิบัติไปตามแผนปฏิบัติ (Action Plan หรือ Plan of Action) ก็มาดูสภาพแห่งความสำเร็จว่าบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่

ประคัลภ์ ปัทมพลังกูร (2560 อ้างถึงใน ธรรมนูญนรินทร์ สุขลั้ม, 2562: 56) ได้กล่าวถึง การบริหารผลงานให้บรรลุเป้าหมาย คือ การบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมาย ผลงานที่ต้องการได้ โดยอาศัยพนักงานแต่ละคนในองค์กรช่วยกันทำงานตามเป้าหมายของตนเอง ซึ่งเป้าหมายของพนักงานก็ต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรด้วย หากต้องการให้ระบบบริหาร ผลงานประสบความสำเร็จ องค์กรประกอบที่สำคัญมีดังนี้

1. Agreement คือ มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำงาน เป้าหมายนี้จะต้องเริ่ม ตั้งแต่เป้าหมายขององค์กร พนักงานทุกคนต้องเข้าใจและมองเห็นเป้าหมายเดียวกันว่าองค์กรจะไป ในทิศทางใดและต้องการบรรลุเป้าหมายอะไรบ้าง หลังจากที่เข้าใจเป้าหมายขององค์กรแล้วก็ต้องเข้าใจ เป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องมาจากเป้าหมายขององค์กร จากนั้นก็จะถ่ายทอดลงสู่เป้าหมาย วิสัยทัศน์ของตน กำหนดขั้นตอนที่วัดได้สู่วัตถุประสงค์ดำเนินการให้สำเร็จตาม เป้าหมายวัตถุประสงค์ แห่งความสำเร็จตามเป้าหมายตั้งวัตถุประสงค์กำหนดเป้าหมาย แผนปฏิบัติการ สภาพแห่งความสำเร็จ พนักงานแต่ละคนว่าจะต้องสร้างผลงานอะไร และผลงานที่สร้างนั้นจะมีผลต่อเป้าหมายของหน่วยงาน และต่อเป้าหมายขององค์กรอย่างไร

2. Measurement เป้าหมายที่กำหนดนั้นจะต้องมีวิธีการที่บอกได้ว่าบรรลุหรือไม่บรรลุ จะต้องม็เครื่องมือชี้วัดเป้าหมายที่ชัดเจน วัดและประเมินได้ว่าสำเร็จหรือไม่สำเร็จ โดยที่พนักงาน ทุกคนจะต้องเข้าใจในเครื่องมือวัดนี้ ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเรียกกันว่าตัวชี้วัดผลงาน (Performance Indicator) ตัวชี้วัดเหล่านี้ต้องเริ่มตั้งแต่ตัวชี้วัดระดับองค์กรเช่นกันว่า องค์กรต้องทำเป้าอะไร ทำมาน้อยเพียงใดจึงจะถือว่าบรรลุเป้าหมายผลงาน ทำให้ตัวชี้วัดขององค์กรก็จะกระจายลงสู่ระดับ หน่วยงานและระดับพนักงาน

3. Feedback เมื่อมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและมีตัวชี้วัดผลงานที่สามารถวัดได้แล้ว สิ่งถัดไปที่ต้องมี คือ ระบบการให้ Feedback ผลงานแก่พนักงานทุกคน เพื่อให้พนักงานรู้ว่าขณะนี้ ผลงานของพนักงานบรรลุไปได้มากน้อยเพียงใด ต้องปรับปรุงและพัฒนาอะไรบ้าง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนดไว้ เรื่องของการให้ Feedback นี้เองที่เป็นจุดอ่อนของคนไทยส่วนใหญ่ เพราะยังม็ ความรู้สึกเกรงใจลูกน้องอยู่ ทำให้ไม่กล้าบอกว่าผลงานไม่ดีอย่างไร ต้องแก้ไขอะไรบ้าง ซึ่งจุดนี้เอง ที่เป็นอุปสรรคสำหรับหลายองค์กรที่ต้องการนำเอาระบบบริหารผลงานมาใช้ ซึ่งก็ต้องแก้ไข โดยการสนับสนุนการให้ Feedback ที่ดีและมีระบบในการตรวจสอบการให้ Feedback ของหัวหน้า งานได้

4. Positive Reinforcement คือ การส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงาน โดยเน้นการพัฒนา เป็นหลัก เพื่อให้พนักงานรู้สึกอยากพัฒนาผลงานต่อไป เมื่อพนักงานทำผลงานไม่ได้ตามเป้าที่กำหนด หัวหน้างานก็ต้องคอยสนับสนุนให้การพัฒนา ให้การสอนงาน และให้กำลังใจ เพื่อให้พนักงาน สามารถสร้างผลงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด เมื่อพนักงานไม่สามารถทำผลงานได้ตามเป้า หัวหน้า

และหน่วยงานก็ไม่ได้เข้าเช่นกัน ดังนั้นถ้าจะนำระบบบริหารผลงานมาใช้อย่างจริงจังจะต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานเชิงบวกขึ้นให้ได้ ผลงานไม่ดีก็ต้องเน้นการพัฒนาและทำให้ดีเน้นการให้ความช่วยเหลือพนักงานเพื่อให้บรรลุผลงานให้ได้

5. Dialog คือ การสื่อความเรื่องของผลงานจะต้องมีการพูดคุยกันอย่างเปิดเผยในเรื่องของผลงาน มีการสื่อความกันอย่างสม่ำเสมอทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อดูความคืบหน้าของผลงาน การให้ Dialog เรื่องผลงานของหัวหน้างานก็จะประกอบไปด้วยการติดตามผลงาน การสอนงานและการให้คำปรึกษาแก่พนักงาน

6. Reward คือ การให้รางวัลตอบแทนผลงาน เช่น การให้โบนัสผลงาน การให้เงินรางวัล ผลงาน และรางวัลที่จับต้องไม่ได้ เช่น คำชมเชย การให้ความสำคัญกับพนักงาน การให้การยอมรับนับถือพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และการฝึกอบรมเมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้องค์กรเองก็ต้องมีการจัดให้มีระบบการให้รางวัลตามผลงาน ซึ่งส่วนใหญ่ก็จะเป็นเรื่องของโบนัสตามผลงาน

อัครเดช ไม้จันทร์ (2556: 23) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานมีเกณฑ์การวัดจากด้านปริมาณงาน (Quality) หมายถึง การที่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ผลงานออกมาตรงตามที่ต้องการ ปริมาณงานที่ผู้ปฏิบัติสามารถทำได้ตามมาตรฐานครบตามจำนวนที่ต้องการ

ชญญา ทองสุข (2562: 63) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานมีเกณฑ์การวัดจากด้านคุณภาพงาน (Quantity) หมายถึง ผลงานที่ปฏิบัติออกมานั้นถูกต้องครบถ้วน มีความเชื่อถือได้ เรียบร้อย ทันเวลา ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ มีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560: 14) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงานมีเกณฑ์การวัดจากด้านความรวดเร็วในการทำงาน (Speed) หมายถึง เป็นสิ่งสำคัญและเป็นหน้าที่ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องวางแผนและบริหารเวลาด้วยตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการใช้เทคนิคหรือวิธีการต่างๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ภายในระยะเวลาที่เหมาะสม

Emerson (1931 อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนบุพผะ, 2558: 12) ได้กล่าวสรุปองค์ประกอบของแนวคิดที่ใกล้เคียงกับ Peterson & Plowman (1989: 111) เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไว้ 4 ข้อ ดังนี้

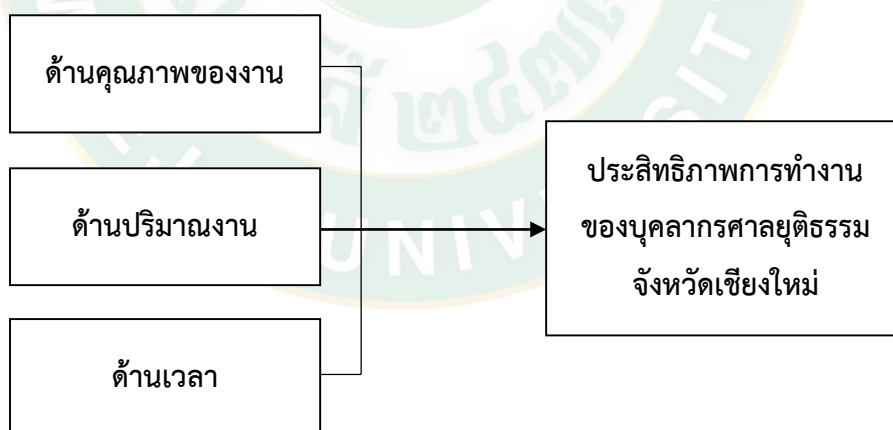
1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีความสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน รวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวกรวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่ายหรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน คน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างประหยัดคุ้มค่า และเกิดการสูญเสีย น้อยที่สุด

จากการทบทวนแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ว่า เป็นความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ เพื่อให้ได้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพ ได้มาตรฐานตามที่แต่ละองค์กรได้กำหนดไว้ โดยอาศัยการประเมิน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเป็นตัวชี้วัด (ภาพที่ 2) ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน (Quality) ด้านปริมาณของงาน (Quantity) และด้านเวลา (Time) เพื่อให้บุคลากรสายยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ ได้นำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ภาพที่ 2 ตัวชี้วัดประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่

ที่มา: Peterson & Plowman (1989: 111)

ข้อมูลพื้นฐานของศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ประวัติศาลยุติธรรม

ศาลในสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นมีอยู่มากมายหลายศาลกระจายกันอยู่ตามกระทรวง กรมต่างๆ และมีหน้าที่พิจารณาพิพากษาคดีต่างพระเนตรพระกรรณแทนพระมหากษัตริย์ ต่อมาเมื่อ บ้านเมืองมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น มีการติดต่อกับชาวต่างชาติลัทธิชาวตะวันตกได้แผ่ขยายเข้ามา ทำให้ระบบการศาลไทยมีการเปลี่ยนแปลงมีฉะนั้นอาจเป็นเหตุที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งกับชาติตะวันตกได้ จึงมีการปฏิรูประบบการศาลไทยขึ้นใน รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) พระองค์ทรงมีบทบาทในการวางรากฐานระบบการศาลยุติธรรมโดยได้รวมศาลที่กระจัดกระจายอยู่ตามกระทรวงกรมต่างๆ ให้มารวมไว้ในที่แห่งเดียวกัน เพื่อให้การพิจารณาพิพากษาคดี ดำเนินไปด้วยความรวดเร็วถูกต้องเหมาะสมไม่ทำให้ราษฎรเดือดร้อนและในโอกาสที่กรุงเทพมหานคร มีอายุครบ 100 ปี ซึ่งตรงกับวันที่ 21 เมษายน พ.ศ. 2425 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) เสด็จพระราชดำเนินทางขบวนพยุหยาตรา มาวางศิลาฤกษ์อาคารศาลสถิตย์ ยุติธรรม และทรงโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้จารึกพระราชปรารภในการจัดตั้งศาลยุติธรรมไว้ใน แผ่นเงิน ซึ่งเรียกว่า “เหรียญบัตร” มีความกว้าง 9.5 เซนติเมตร ยาว 37.2 เซนติเมตร จำนวน 4 แผ่น ฝังอยู่ที่อาคารศาลสถิตย์ยุติธรรมบนแผ่นเงินจารึกด้วยอักษรไทยที่สวยงามและทรงคุณค่ามาก แสดงให้เห็นถึงพระบรมราโชบายในการปกครองแผ่นดินว่ามีพระราชประสงค์ให้ตั้งศาลขึ้น เพื่อทำหน้าที่วินิจฉัยชี้ขาดอรรถคดีทรงเล็งเห็นว่าบ้านเมืองจะอยู่ด้วยความสงบสุขร่มเย็นต้องอาศัย การศาลเป็นสำคัญ จึงทรงจัดระบบกฎหมายและระเบียบทางการศาลขึ้นใหม่ เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของ ชาติดตะวันตก โดยมีกรมหลวงพิชิตปรีชากรและพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมหลวงราชบุรีดิเรกฤทธิ์ เป็นกำลังสำคัญในการแก้ไขกฎหมายและปฏิรูประบบการศาลยุติธรรมให้เจริญรุ่งเรืองเป็นที่ยอมรับ ของนานาชาติอารยประเทศ ศาลจึงเป็นสถาบันที่ประสิทธิ์ประสาทความยุติธรรมให้แก่ประชาชนสืบมา ตราบเท่าทุกวันนี้ และในโอกาสที่กรุงเทพมหานครครบรอบ 220 ปี ซึ่งตรงกับศาลยุติธรรมครบรอบ 120 ปี ในปี พ.ศ. 2545 สำนักงานศาลยุติธรรมจึงร่วมกันจัดตั้งพิพิธภัณฑ์ศาลไทยและหอจดหมายเหตุขึ้นเพื่อเป็นการน้อมรำลึกถึงพระมหากรุณาธิคุณของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 5) และพระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ที่มีต่อศาลยุติธรรมจึงถือเอาวันที่ 21 เมษายนของ ทุกปีเป็น “วันศาลยุติธรรม”

ต่อมาเมื่อปี พ.ศ. 2478 ได้มีการประกาศใช้พระธรรมนูญศาลยุติธรรมแบ่งแยกงานศาลยุติธรรมออกจากกันเป็น 2 ฝ่าย คือ งานตุลาการและงานตุลาการ โดยให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นผู้รับผิดชอบงานตุลาการ ส่วนงานตุลาการ คือ การพิจารณาพิพากษาเป็นอำนาจของตุลาการโดยเฉพาะ นับแต่ตั้งกระทรวงยุติธรรมทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบงานตุลาการของศาลยุติธรรมมาได้ 100 ปี จึงได้เกิดแนวความคิดที่จะแยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรมเพื่อให้พ้นจากข้อระแวงสงสัยว่าศาลยุติธรรมอาจถูกแทรกแซงจากฝ่ายบริหารและไม่มีอิสระในการพิจารณาพิพากษาคดี จนกระทั่งได้มีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 แยกศาลยุติธรรมออกจากกระทรวงยุติธรรม บัญญัติให้ศาลยุติธรรมมีหน่วยงานตุลาการของศาลยุติธรรมที่เป็นอิสระให้เลขาธิการสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกา และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการศาลยุติธรรม พ.ศ. 2543 มาตรา 5 บัญญัติให้มีสำนักงานศาลยุติธรรมเป็นส่วนราชการที่เป็นหน่วยงานอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เมื่อกฎหมายดังกล่าวมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2543 จึงถือว่าศาลยุติธรรมแยกออกจากกระทรวงยุติธรรมนับแต่นั้นเป็นต้นมา



ภาพที่ 3 ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่

ที่มา: ศาลยุติธรรม (2567: ระบบออนไลน์)

ข้อมูลเบื้องต้นศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ข้อมูลเบื้องต้นศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีจำนวน 10 ศาล ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลจังหวัดฝาง ศาลจังหวัดฮอด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลแขวงเชียงดาว มีจำนวนบุคลากรที่เป็นทั้งข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานข้าราชการ จำนวนทั้งหมด 433 คน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	ข้าราชการ (คน)	ลูกจ้างและ พนักงานราชการ (คน)	รวม
1	ศาลอุทธรณ์ภาค 5	40	24	64
2	สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 5	31	7	38
3	ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5	22	4	26
4	ศาลแรงงานภาค 5	15	9	24
5	ศาลจังหวัดเชียงใหม่	70	15	85
6	ศาลจังหวัดฝาง	30	8	38
7	ศาลจังหวัดฮอด	18	12	30
8	ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่	26	6	32
9	ศาลแขวงเชียงใหม่	43	29	72
10	ศาลแขวงเชียงดาว	18	6	24
	รวม	313	120	433

ที่มา: สำนักงานศาลยุติธรรม (2563: ระบบออนไลน์)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างมีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว พบว่าสูงทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้นสามารถอธิบายได้ว่า การที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น เพราะสวัสดิการจากที่องค์กรจัดหาให้ทำให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมี

ความสุข ผลการศึกษาในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การจำแนกลักษณะส่วนบุคคลโดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน จะมีเพียงด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีเพียงด้านความเร็วเท่านั้นที่ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความรวดเร็ว เพราะธรรมชาติสภาพร่างกายของเพศชายและเพศหญิงมีความแตกต่างกัน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านความเร็วในการทำงาน ดังนั้นจากการศึกษาพบว่า ถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานสูงตามไปด้วย สรุปคือ พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่สูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่สูงเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐาน ลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง อายุงานต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานและด้านการทันเวลาในการทำงาน

กมลชนก งดงาม (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการและเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา เทพนวล (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 2) ศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร 3) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ เจ้าพนักงานชลเลข จำนวน 80 คน และใช้การรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาของเจ้าพนักงานชลเลข โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย 2) ผลการศึกษา ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน 3) ด้านที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลขทั้งหมด 6 องค์ประกอบ และมี 3 องค์ประกอบ ที่ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงานศูนย์ข่าว SMM 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานศูนย์ข่าว SMM บริษัทสยามอินเตอร์ มัลติมีเดีย จำกัด (มหาชน) จำนวน 163 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็น เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวกผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานเพศชายอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสดมีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพ ชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับที่ต่ำที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ผลการเปรียบเทียบความ แตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ส่วนการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตาม ความสำคัญจากความเร็วในการทำงาน คุณภาพงาน และปริมาณงาน ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานระดับความคิดเห็นมาก มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัย ในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านปริมาณการผลิต ด้านคุณภาพและด้านการทันเวลา ในการทำงานสำหรับระดับการศึกษาและตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการปริมาณงาน และอายุงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการทันเวลาในการทำงาน

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ สาขาลำพูน พบว่า การศึกษาข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพนักงาน จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานะภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือนและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทสกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขา ลำพูน) ได้

ศตวรรษ คงทอง (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ คือ เพศชาย และเพศหญิง ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ปัจจัยทางด้านเพศดังกล่าวไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

สมิตรา ทับหมื่นไวย (2563) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ ศาลยุติธรรมใจจังหวัดนครราชสีมา พบว่า 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรปรับค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่นเพิ่มขึ้นตามภารกิจ และปริมาณงานตามระดับตำแหน่งความยากง่าย และปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ และให้เท่าเทียมกับองค์กรอิสระอื่น 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพควรสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถตรวจสุขภาพประจำปีโดยไม่เสีย ค่าใช้จ่าย ส่งเสริมให้บุคลากร มีสุขภาพดีอยู่เสมอ 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรพิจารณาปรับเปลี่ยนหรือโยกย้าย ตำแหน่งบุคลากรตามความรู้ความสามารถประสบการณ์และความถนัดของแต่ละบุคคล และผลกระทบ ที่อาจเกิดขึ้นกับบุคลากร ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและ ร่วมลงมือปฏิบัติ 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ควรจัดสรรงบประมาณ สำหรับศึกษาดูงานและพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรมีนักทรัพยากรบุคคลเพื่อรับผิดชอบงานบุคคลของหน่วยงาน โดยตรง และควรพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้ตรงกับสายการปฏิบัติงานและตรงตามสมรรถนะของแต่ละ ตำแหน่ง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง 5) การทำงานร่วมกันหน่วยงานควรจัดกิจกรรม เพื่อสร้างความสามัคคีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอส่งเสริมให้บุคลากร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้แสดงความคิดเห็น ในการทำงานร่วมกัน 6) ประชาธิปไตยในองค์กรควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่าง อิสระและเต็ม ความสามารถภายใต้หลักความถูกต้อง และขอบเขตที่เหมาะสม 7) ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว ควรจัดมุมพักผ่อนหย่อนใจหรือมุมสนทนาการเป็นสัดส่วนและเหมาะสม เพื่อให้ บุคลากรผ่อนคลายความตึงเครียด มีสุขภาพจิตที่ดี และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการช่วยเหลือสังคมในทุกด้านอย่างต่อเนื่อง

อรรรวรา กล้าหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟ แห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ आयुงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัวมีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.84$, S.D. = 0.529) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.70$, S.D. = 0.464) การเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10 ($R^2 = 0.511$)



ตารางที่ 2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
อุสม่า คัคเคิไพศาล (2556)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่</p> <p>ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียดส์ แมเนจเม้นท์ จำกัด</p> <p>1. ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse & Cumming (1985) 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานกับครอบครัว</p> <p>2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson and Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน</p>	การวิจัยเชิงปริมาณ	<p>1. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามลักษณะส่วนบุคคลใน ภาพรวมพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และอายุงาน มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้าน แต่จะมีเพียงลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเท่านั้น ที่ไม่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวม จะมีเพียงด้านความรวดเร็วในการทำงานเท่านั้นที่ลักษณะ ส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>2. ผลการศึกษาประสิทธิภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่ม ตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับใน สังคมด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวสูงทุก ด้าน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
กมลชนก งดงาม (2557)	ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม	การวิจัยเชิงปริมาณ	การศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการและเข้าไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรรณิกา เทพพนวล (2552) ที่ได้ศึกษาค้นคว้าชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน การสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
กิติคุณ ชื้อสค์ยดี (2557)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าพนักงานขอเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60 และส่วนใหญ่อยู่ระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 48.8</p>	<p>การวิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>ผลการศึกษา พบว่า เจ้าพนักงานขอเลข สังกัด สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร จำนวน 80 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 52.5 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60 มีรายได้ต่อเดือน มากกว่า 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.8 มีอายุราชการ 10 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 60 และส่วนใหญ่อยู่ระดับอาวุโส คิดเป็นร้อยละ 48.8</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
สมพงษ์ รัตนบุพผะ (2558)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานชาว SMM</p> <p>1. ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความสัมพันธ์ในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน</p>	การวิจัยเชิงปริมาณ	<p>ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานชาว SMM พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม และเมื่อพิจารณาจากด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับที่น้อย นั้น ซึ่งเป็นผลมาจากการให้ค่าตอบแทนในปัจจุบัน พนักงานมีความคิดเห็นว่ายังไม่เพียงพอแม้จะมี การจัดสวัสดิการเพื่อทดแทนและนอกเหนือไปจากที่กฎหมายกำหนด และยังส่งผลไปยังความ สมดุลของชีวิตส่วนตัว การทำงานที่ไม่มีเวลากำหนดแน่นอน แต่อย่างไรก็ตามการที่พนักงานได้ทำงานในอาชีพที่สื่อสารมวลชนด้านกีฬา เป็นการตอบสนองความต้องการในอาชีพที่ตนเองพึงพอใจ และมี ความสุขในการทำงาน เพราะอาชีพสื่อสารมวลชนคืออาชีพที่มีคุณค่าทางจิตใจ และรู้สึกได้ถึง ความภาคภูมิใจในองคกร และงานที่ตนเองทำอยู่นั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากสังคม เป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้พนักงานมีความตั้งใจคงอยู่ในงาน และรวมไปถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้นหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เช่นกัน</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
อัครเดช ไม้งจันทร์ (2560)	<p>ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา</p> <ol style="list-style-type: none">1. ใช้แนวคิดปัจจัยในการทำงาน 5 ด้าน ความรู้และความเข้าใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลในทีมงาน ความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	การวิจัยเชิงปริมาณ	<ol style="list-style-type: none">1. พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีการจัดพื้นที่การทำงานที่เหมาะสม และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ส่วนด้านความรู้และความเข้าใจในงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในทีมงานอยู่ในระดับมาก มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอน การปฏิบัติงาน มาตรฐานของงาน และกฎระเบียบของบริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานบางส่วน ยังไม่ได้รับความยุติธรรมที่เท่าเทียมกัน ตามกฎระเบียบของบริษัท ทั้งยังไม่สามารถขอคำปรึกษา เรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้
	<ol style="list-style-type: none">2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน		<ol style="list-style-type: none">2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณการผลิต พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากพนักงาน สามารถทำงานทันเวลาตามปริมาณการผลิตที่วางไว้คุณภาพตรงตามความต้องการ ของลูกค้าและถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ สาขาลำพูน</p> <p>1. ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1975) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมณียะในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</p> <p>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>2. ใช้แนวคิดทฤษฎีของ Steer (1977) 3 ด้าน คือ ความเชื่อมั่น ความเต็มใจทุ่มเท ความปรารถนา</p>	การวิจัยเชิงปริมาณ	<p>การศึกษาตัวอย่างพนักงาน จำนวน 220 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 52.97 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาหรือต่ำกว่า มีสถานะภาพโสด ปฏิบัติงานในตำแหน่ง PC Line และส่วนมากมีรายได้สุทธิต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.25 ระดับความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.30 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้สุทธิต่อเดือนและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีความผูกพันต่อองค์กรต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรในทิศทางเดียวกัน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณียะในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและสัมพันธภาพในองค์กร สามารถทำนายความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ทำงานอยู่ในบริษัทได้</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
ศตวรรษที่ ๒๕๖๓ (2563)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในจังหวัดนนทบุรี</p> <p>1. ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นอิสระหรือการทำงานที่ปลอดภัย</p> <p>2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการทำงาน ปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา</p>	<p>การวิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมและด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของข้าราชการครูคือ วัฒนธรรมในพื้นที่ จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงาน ด้านความเป็นอิสระหรือการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
สมิตรา ทมิโนไว	ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ	การวิจัยเชิงปริมาณ	ผลการศึกษา พบว่า 1) คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมควรปรับ
และพิมพ์พิชิตี บรรจงบุรุษ (2563)	ทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัด	ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton	เพิ่มขึ้นตามภารกิจและปริมาณงานให้เท่าเทียมกับองค์กรอิสระอื่น
นครราชสีมา	(1973) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ	เป็นธรรม ด้าน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยควรให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปีโดย
	ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้าน	ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณา	ไม่เสียค่าใช้จ่าย 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานควรพิจารณา
	การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วน	บุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุล	ปรับเปลี่ยนตำแหน่งบุคลากรตามความรู้ความสามารถและความถนัดของ
	ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อ	สังคม	แต่ละบุคคล ควรเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา ร่วมแสดงความคิดเห็น
			และร่วมลงมือปฏิบัติ 4) โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถ
			ควรจัดสรรงบประมาณและพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ ควรมี
			นักทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานโดยตรง และควรพัฒนาศักยภาพ
			บุคลากรให้ตรงกับสายงานและตรงตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่ง
			5) การทำงานร่วมกันหน่วยงานควรจัดกิจกรรมสร้างสามัคคี
			ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารควรเปิดโอกาส
			ให้บุคลากรทุกระดับ ได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน
			6) ประชานิยมโดยองค์การควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความ
			คิดเห็นอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม 7) ความสมดุลระหว่าง
			งานกับชีวิตส่วนตัว ควรจัดเมนูพักผ่อนหย่อนใจเป็นส่วนและเหมาะสม
			และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมควรจัดกิจกรรม
			สาธารณประโยชน์ให้กับสังคมอย่างสม่ำเสมอ และควรส่งเสริมให้
			บุคลากร มีส่วนร่วม

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
อรรภา กล้าหาญ (2564)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่</p> <p>1. ใช้แนวคิดปัจจัยในการทำงานของ ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Huse & Cumming (1985) 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้รายได้และสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านความมั่นคงก้าวหน้าและพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการได้รับประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและ ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว</p> <p>2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และ ด้านปริมาณงาน</p>	การวิจัยเชิงปริมาณ	<p>พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ที่มีเพศอายุ สถานภาพ อายุงาน (ปี) ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตใน การทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ผู้วิจัย	ทฤษฎี	ระเบียบวิธี	ผลการวิจัย
มุตตอพา หมัดบินเฮด (2565)	<p>ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ</p> <p>อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง</p> <ol style="list-style-type: none">1. ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาชีวิตความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและ ประชาธิปไตยใน การทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม2. ใช้แนวคิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1953) 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านความรวดเร็วในการ ทำงาน และด้านปริมาณงาน	<p>การวิจัยเชิงปริมาณ</p>	<p>ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.84$, S.D.=.529) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอ บางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, S.D.=.464) การ เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุงได้ร้อยละ 51.10 ($R^2 = 0.511$)</p>

สรุปแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการที่นักวิชาการหลายท่าน ได้อธิบายให้ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีทั้งเหมือนและแตกต่างกันออกไป พบว่า ส่วนใหญ่นิยมใช้แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ วอลตัน (Walton, 1973: 56) เมื่อพิจารณาบริบทขององค์กรแล้วจะเห็นได้ว่าลักษณะของบุคลากรและลักษณะของงานมีความสอดคล้องเชื่อมโยง และเหมาะสมกับการนำมาปรับใช้กับการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ โดยสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ระดับความพึงพอใจต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการทำงานในด้านต่างๆ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. การมีประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

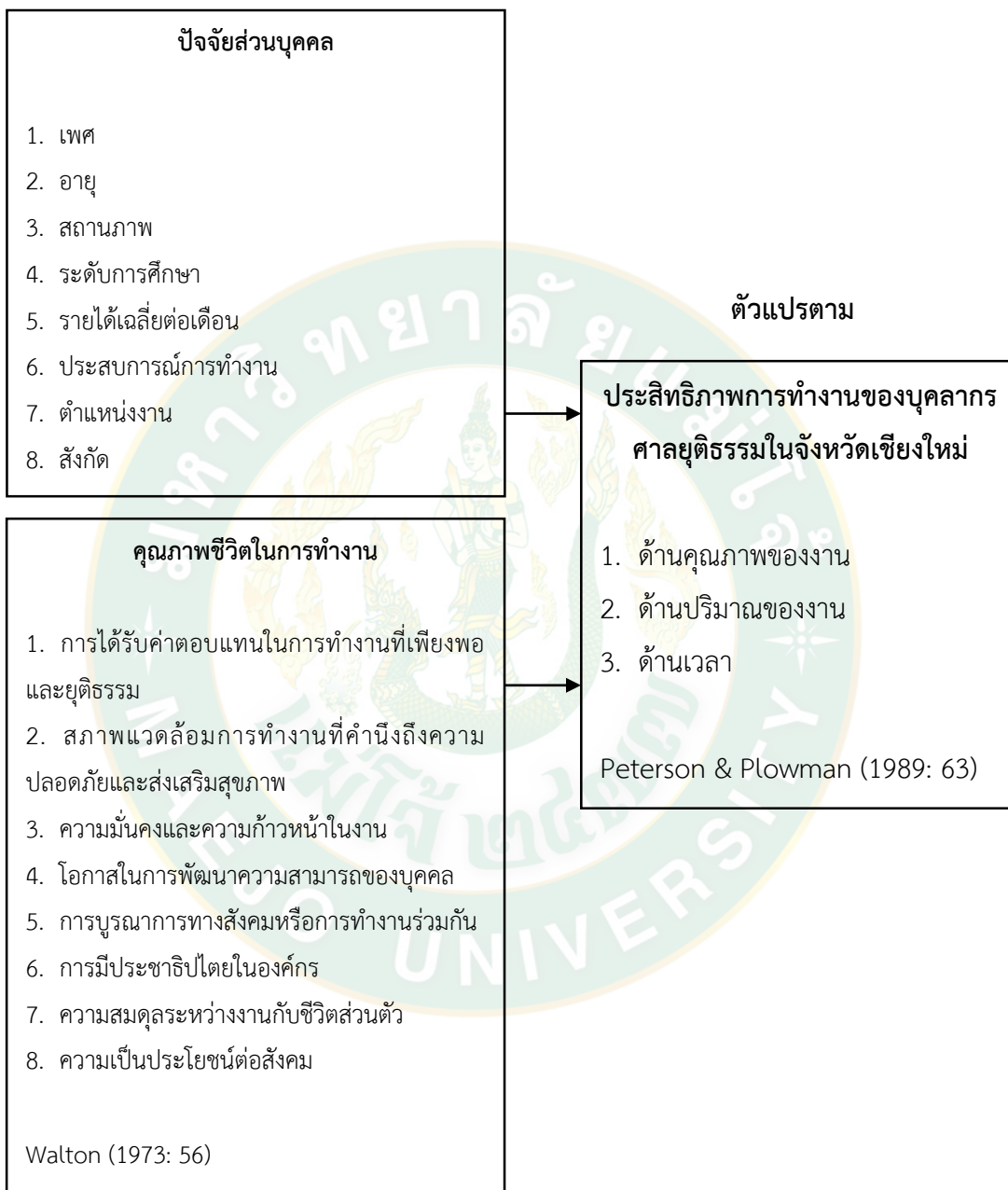
แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วพบว่า ส่วนใหญ่เลือกใช้ทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ Peterson & Plowman (1989: 63) มีทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณของงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย แต่ทั้งนี้โดยส่วนใหญ่จะไม่นำในส่วนของค่าใช้จ่ายมาใช้ด้วย อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้คำนึงถึงในส่วนของค่าใช้จ่าย และด้วยเหตุผลที่การศึกษาในครั้งนี้ ได้ศึกษากับองค์กรซึ่งเป็นหน่วยงานราชการเป็นในลักษณะของการให้บริการแก่ประชาชน ดังนั้นแล้วจึงจะนำทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานมาใช้ประกอบ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณของงาน
3. ด้านเวลา

จากข้อมูลที่ได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้สรุปข้อมูลแนวคิดและทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับและนิยมนำมาปรับใช้กับงานวิจัย โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยแสดงไว้ในภาพที่ 4

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรต้น



ภาพที่ 4 กรอบแนวคิดการวิจัย

ที่มา: พัฒนาโดยผู้วิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
2. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก
3. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน
4. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่



บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์การวิจัย คือ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรม และ 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีดำเนินการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. สถานที่การดำเนินงานวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถานที่การดำเนินงานวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ ศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ประกอบด้วยศาลจำนวน 10 ศาล ได้แก่ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 ศาลแรงงานภาค 5 ศาลจังหวัดเชียงใหม่ ศาลจังหวัดฝาง ศาลจังหวัดฮอด ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ ศาลแขวงเชียงใหม่ และศาลแขวงเชียงดาว

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา

เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 433 ตัวอย่าง (สำนักงานศาลยุติธรรม, 2563: ระบบออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

เป็นข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งหมด 433 ตัวอย่าง จึงใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan (1970: 56) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และเกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% (บุญใจ ศรีสถิตย่นรากร, 2553: 207)

จากสูตร

$$n = \frac{\chi^2 N p (1 - p)}{e^2 (N - 1) + \chi^2 p (1 - p)}$$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ 5%

χ^2 = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ($\chi^2 = 3.841$)

p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด $p = 0.5$)

แทนค่าลงในสูตรจะได้เป็น

$$n = \frac{(3.841)^2 (433) (0.5) (1 - 0.5)}{(0.05)^2 (433 - 1) + (3.841)^2 (0.5) (1 - 0.5)}$$

$$n = 203.782 \approx 204 \text{ ตัวอย่าง}$$

หลังจากที่ได้แทนค่าลงในสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแล้วทำให้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 204 ตัวอย่าง โดยการวิจัยในครั้งนี้ได้วางแผนการเก็บข้อมูลซึ่งได้ส่งแบบสอบถามผ่านระบบของ Link Google Form ไปยังศาลทั้งหมด 10 ศาล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขของจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละศาลต้องมากกว่าร้อยละ 50 ของจำนวนบุคลากรทั้งหมด ผลปรากฏว่าได้รับการตอบรับแบบสอบถามจากทุกศาลตามแผนที่ตั้งไว้และได้ปริมาณเกินกว่าที่ตั้งเป้าหมายไว้ เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลครอบคลุมและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 380 ตัวอย่าง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้างของศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 380 ตัวอย่าง

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ รวมทั้งกฎหมายและระเบียบข้อบังคับข้อปฏิบัติของทางราชการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้จะเป็นแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างแบบสอบถามดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยต่างๆ เพื่อนำมาเป็นพื้นฐานในการตั้งข้อความที่เกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

2. สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพ 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่งงาน 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7) ประสบการณ์การทำงาน และ 8) สังกัด

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973: 56) จำนวน 24 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกได้ 5 ระดับ แบ่งเป็นข้อความได้ย่อยดังนี้

2.2.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 3 ข้อ

2.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน

3 ข้อ

2.2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 3 ข้อ

2.2.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 3 ข้อ

2.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 3 ข้อ

2.2.6 การมีประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 3 ข้อ

2.2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ

2.2.8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

2.3 ประสิทธิภาพการทำงาน ตามแนวคิดของ Peterson & Plowman (1989: 63) จำนวน 9 ข้อ แบ่งเป็นข้อคำถามย่อยดังนี้

2.3.1 ด้านคุณภาพของงาน จำนวน 3 ข้อ

2.3.2 ด้านปริมาณของงาน จำนวน 3 ข้อ

2.3.3 ด้านเวลา จำนวน 3 ข้อ

3. เกณฑ์การให้คะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดระดับคะแนนตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert ดังนี้ (อุเทน ปัญโญ, 2553: 91)

ระดับความคิดเห็น	ความหมาย
5	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
4	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
3	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง
2	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในน้อย
1	มีความคิดเห็นด้วยอยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. เกณฑ์การแปลคะแนนของระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน of บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ตามมาตรวัดลิเคิร์ต (Likert Scale) ออกเป็น 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert ดังนี้ (อุเทน ปัญโญ, 2553: 91)

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.21-5.00	ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	ให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อย
1.00-1.80	ให้ความสำคัญอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity)

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามสร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงทางเนื้อหาและภาษาให้ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย โดยการหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร, 2553: 245) เพื่อทำการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ โดยเกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาให้ผู้เชี่ยวชาญโดยกำหนดคะแนนจากการพิจารณาไว้ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC คือ ความสอดคล้อง

$\sum R$ คือ ผลรวมของคะแนนความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยที่ คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

2.1 ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อคำนวณตามค่าสถิติแล้วต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะเป็นข้อคำถามที่มีความเหมาะสม ผลการทดสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวมเท่ากับ 0.98 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป (แสดงรายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ไว้ในภาคผนวก ข)

2.2 ข้อคำถามที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อคำนวณตามค่าสถิติแล้วต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะเป็นข้อคำถามที่มีความเหมาะสม ผลการทดสอบมีค่าดัชนีความสอดคล้องรวมเท่ากับ 0.97 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) สามารถนำไปวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตรงตามวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป (แสดงรายละเอียดค่าดัชนีความสอดคล้องของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้ง 3 ด้าน ไว้ในภาคผนวก ข)

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

เป็นการวัดการสอดคล้องภายใน (Internal Consistency) หรือเรียกว่า การหาค่า Cronbach's Alpha เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น (Coefficient of Reliability) โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยนำไปทดลอง (Try Out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ซึ่งต้องได้ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553: 245) แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.90 (แสดงรายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ไว้ในภาคผนวก ค)

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเชื่อมั่นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยนำไปทดลอง (Try Out) ใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกันกับกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ซึ่งต้องได้ค่าความสัมพันธ์มากกว่า 0.70 ขึ้นไป (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553: 245) แสดงว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลได้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยต่อไป ผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นรวมเท่ากับ 0.91 (แสดงรายละเอียดค่าความเชื่อมั่นของ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ไว้ในภาคผนวก ค)

3.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ซึ่งมีค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมที่จะเป็นแบบสอบถามของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในจังหวัดเชียงใหม่

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, One Way ANOVA, ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)



บทที่ 4

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติ	ความหมาย
1. สถิติเชิงพรรณนา	
n	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
2. สถิติเชิงอนุมาน	
SS	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean Square)
df	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
r	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient)
p-value	ค่าความน่าจะเป็นทางสถิติที่คำนวณได้จากการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ
*	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการทดสอบ ($p < 0.05$)
**	ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ที่ถูกกำหนดไว้ก่อนการทดสอบ ($p < 0.01$)
X_i	จำนวนตัวแปรอิสระในสมการถดถอย
\hat{y}	ค่าของคะแนนดิบของตัวแปรตามที่ใช้พยากรณ์ (b)
$\hat{\beta}$	ค่าของคะแนนมาตรฐานของตัวแปรตามที่ใช้พยากรณ์ (β)

ตารางที่ 3 (ต่อ)

สัญลักษณ์ทางสถิติ	ความหมาย
b_0	ค่าคงที่ (Constant) ของสมการถดถอย
b_i	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของค่าคะแนนดิบ (b)
β_i	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient) ของค่าคะแนนมาตรฐาน (β)
R	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation Coefficient)
R^2	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ (R Square)
Adjusted R^2	ค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square)
SE_{est}	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error of Estimate)

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

(n = 380)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	111	29.20
หญิง	269	70.80
อายุ		
21 - 30 ปี	44	11.58
31 - 40 ปี	134	35.26
41 - 50 ปี	153	40.26
51 - 60 ปี	49	12.90
สถานภาพ		
โสด	201	52.89
สมรส	165	43.42
อื่นๆ	14	3.69

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 380)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	39	10.26
ปริญญาตรี	256	67.37
สูงกว่าปริญญาตรี	85	22.37
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 15,000 บาท	37	9.74
15,001 - 25,000 บาท	98	25.79
25,001 - 35,000 บาท	106	27.89
35,001 - 45,000 บาท	69	18.16
45,001 - 55,000 บาท	38	10.00
55,001 บาท ขึ้นไป	32	8.42
ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	98	25.79
6 - 10 ปี	88	23.16
11 - 15 ปี	53	13.95
มากกว่า 15 ปี	141	37.10
ตำแหน่งงาน		
ลูกจ้าง	63	16.58
พนักงานราชการ	50	13.16
ข้าราชการ	210	55.26
ข้าราชการระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าส่วนงาน	52	13.68
ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ	5	1.32
สังกัด		
ศาลอุทธรณ์ภาค 5	58	15.26
สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5	32	8.42
ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5	27	7.11
ศาลแรงงานภาค 5	25	6.58

ตารางที่ 4 (ต่อ)

(n = 380)

ปัจจัยส่วนบุคคล	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
สังกัด (ต่อ)		
ศาลจังหวัดเชียงใหม่	77	20.26
ศาลจังหวัดฝาง	26	6.84
ศาลจังหวัดฮอด	26	6.84
ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่	27	7.11
ศาลแขวงเชียงใหม่	58	15.26
ศาลแขวงเชียงดาว	24	6.32

จากตารางที่ 4 ได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 70.80 เพศชาย จำนวน 111 คน ร้อยละ 29.20 ตามลำดับ

อายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอยู่ระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 40.26 รองลงมา คือ 31-40 ปี จำนวน 134 คน ร้อยละ 35.26 ถัดมา คือ 51-60 ปี จำนวน 49 คน ร้อยละ 12.90 และ 21-30 ปี จำนวน 44 คน ร้อยละ 11.58 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นโสด จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 52.89 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 165 คน ร้อยละ 43.42 และอื่นๆ จำนวน 14 คน ร้อยละ 3.69 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบปริญญาตรี จำนวน 256 คน คิดเป็นร้อยละ 67.37 รองลงมา คือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 85 คน ร้อยละ 22.37 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 39 คน ร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ 25,001-35,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 27.89 รองลงมา คือ 15,001-25,000 บาท จำนวน 98 คน ร้อยละ 25.79 ถัดมา คือ 35,001-45,000 บาท จำนวน 69 คน ร้อยละ 18.16 45,001-55,000 บาท จำนวน 38 คน ร้อยละ 10.00 ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 37 คน ร้อยละ 9.74 และ 55,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 32 คน ร้อยละ 8.42 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 55.26 รองลงมา คือ ลูกจ้าง จำนวน 63 คน ร้อยละ 16.58 ถัดมา คือ ข้าราชการระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 52 คน ร้อยละ 13.68 พนักงานราชการ จำนวน 50 คน ร้อยละ 13.16 และข้าราชการระดับผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน ร้อยละ 1.32 ตามลำดับ

สังกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.26 รองลงมา คือ ศาลอุทธรณ์ภาค 5 และศาลแขวงเชียงใหม่ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 15.26 ถัดมา คือ สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 จำนวน 32 คน ร้อยละ 8.42 ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5 และศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 27 คน ร้อยละ 7.11 ศาลจังหวัดฝางและศาลจังหวัดฮอด จำนวน 26 คน ร้อยละ 6.84 ศาลแรงงานภาค 5 จำนวน 25 คน ร้อยละ 6.58 และศาลแขวงเชียงดาว จำนวน 24 คน ร้อยละ 6.32 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) การมีประชาธิปไตยในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงผลการศึกษาในตารางที่ 5-13

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม

(n = 380)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.72	0.87	มาก
2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.29	0.63	มากที่สุด
3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.02	0.82	มาก
4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.08	0.80	มาก
5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.07	0.74	มาก
6 การมีประชาธิปไตยในองค์กร	4.13	0.73	มาก
7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.00	0.80	มาก
8 ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.18	0.69	มาก
รวม	4.06	0.76	มาก

จากตารางที่ 5 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=0.75) รองลงมา คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.75) ถัดมา คือ การมีประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.80) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.90) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.83) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.88) และน้อยที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.71$, S.D.= 0.96) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

(n = 380)

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.54	1.00	มาก
2 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.29	0.63	มาก
3 ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน	3.95	0.89	มาก
รวม	3.72	0.87	มาก

จากตารางที่ 6 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, S.D. = 0.87) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นในสายอาชีพเดียวกัน ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.89) และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 1.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(n = 380)

สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิต ทรัพย์สิน และจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน	4.34	0.70	มากที่สุด
2 สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน	4.23	0.80	มากที่สุด
3 สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท บรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมกับ การปฏิบัติงาน	4.30	0.74	มากที่สุด
รวม	4.29	0.63	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า โดยภาพรวมมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท บรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.74) และน้อยที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.80) ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(n = 380)

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	3.92	0.94	มาก
2 ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ	4.01	0.91	มาก
3 หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	4.12	0.88	มาก
รวม	4.02	0.82	มาก

จากตารางที่ 8 ระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.88) รองลงมา คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.91) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.94) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

(n = 380)

โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	4.09	0.91	มาก
2 หน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.03	1.01	มาก
3 ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	4.12	0.81	มาก
รวม	4.08	0.80	มาก

จากตารางที่ 9 ระดับคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.91) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษา เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 1.01) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(n = 380)

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.99	0.86	มาก
2 ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	4.15	0.81	มาก
3 หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	4.06	0.84	มาก
รวม	4.07	0.74	มาก

จากตารางที่ 10 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.74) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.15$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.84) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.86) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการมีประชาธิปไตยในองค์กร

(n = 380)

การมีประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	4.11	0.82	มาก
2 ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	4.11	0.81	มาก
3 ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	4.18	0.78	มาก
รวม	4.13	0.73	มาก

จากตารางที่ 11 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านการมีประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.78) รองลงมา คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.81) และน้อยที่สุด คือ หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

(n = 380)

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านสามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้	4.03	0.93	มาก
2 ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ	3.99	0.88	มาก
3 ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุลกันเพียงพอ	3.97	0.85	มาก
รวม	4.00	0.80	มาก

จากตารางที่ 12 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.93) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.88) และน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุลกันเพียงพอ ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.85) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(n = 380)

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคมอยู่เสมอ	4.10	0.79	มาก
2 ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	4.18	0.76	มาก
3 ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสัมพันธ์กับสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.25	0.71	มากที่สุด
รวม	4.18	0.76	มาก

จากตารางที่ 13 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า โดยภาพรวม ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสัมพันธ์กับสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.76) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคมอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณภาพของงาน 2) ด้านปริมาณของงาน และ 3) ด้านเวลา แสดงผลการศึกษาในตารางที่ 14-17

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ด้านคุณภาพของงาน	4.36	0.57	มากที่สุด
2 ด้านปริมาณของงาน	4.29	0.66	มากที่สุด
3 ด้านเวลา	4.38	0.60	มากที่สุด
รวม	4.34	0.55	มากที่สุด

จากตารางที่ 14 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณของงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านคุณภาพของงาน

(n = 380)

ด้านคุณภาพของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง	4.32	0.66	มากที่สุด
2 ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	4.39	0.64	มากที่สุด
3 คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.36	0.59	มากที่สุด
รวม	4.36	0.57	มากที่สุด

จากตารางที่ 15 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.59) และน้อยที่สุด คือ สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศัลยศาสตร์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปริมาณของงาน

(n = 380)

ด้านปริมาณของงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	4.38	0.67	มากที่สุด
2 ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้อย่างเป็นระบบและทำงานเสร็จทัน แม้จะได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น	4.34	0.72	มากที่สุด
3 ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของท่าน	4.16	0.81	มากที่สุด
รวม	4.29	0.66	มากที่สุด

จากตารางที่ 16 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศัลยศาสตร์ในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.66) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้อย่างเป็นระบบและทำงานเสร็จทัน แม้จะได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) และน้อยที่สุด คือ ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.81) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลค่าระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเวลา

(n = 380)

ด้านเวลา	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1 ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	4.45	0.63	มากที่สุด
2 เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด	4.30	0.66	มากที่สุด
3 ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ได้อย่างรวดเร็ว และทันตามเวลาที่กำหนด	4.38	0.67	มากที่สุด
รวม	4.38	0.60	มากที่สุด

จากตารางที่ 17 ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ด้านเวลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ได้อย่างรวดเร็วและทันตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.67) และน้อยที่สุด คือ เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงาน ท่านสามารถทำงานได้อย่างดี ไม่มีความผิดพลาด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.66) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก

H_0 บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับปานกลาง

H_1 บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขเป็นการทดสอบแบบทางเดียว (1-tailed) ได้ดังนี้

1. ค่าเกณฑ์ทดสอบ (Test Value) เท่ากับ 3.40 ถ้าค่า $p\text{-value}/2 \leq 0.05$ ยอมรับ H_1
2. ค่าเกณฑ์ทดสอบ (Test Value) เท่ากับ 3.40 ถ้าค่า $p\text{-value}/2 > 0.05$ ยอมรับ H_0

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

(n = 380)

One-Sample Statistics (Test Value = 3.40)						
ตัวแปรที่ใช้ทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	380	4.34	0.55	21.80	379	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่า ค่า $p\text{-value}/2$ ที่ได้จากการทดสอบเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่า $t(379)$ เท่ากับ 21.80 ซึ่งมีทิศทางบวก จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ทำให้สรุปสมมติฐานที่ 1 ได้ว่า บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก

H_0 บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับระดับปานกลาง

H_1 บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง

ผู้วิจัยได้กำหนดเงื่อนไขเป็นการทดสอบแบบทางเดียว (1-tailed) ได้ดังนี้

1. ค่าเกณฑ์ทดสอบ (Test Value) เท่ากับ 3.40 ถ้าค่า $p\text{-value}/2 \leq 0.05$ ยอมรับ H_1
2. ค่าเกณฑ์ทดสอบ (Test Value) เท่ากับ 3.40 ถ้าค่า $p\text{-value}/2 > 0.05$ ยอมรับ H_0

ตารางที่ 19 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

(n = 380)

One-Sample Statistics (Test Value = 3.40)						
ตัวแปรที่ใช้ทดสอบ	n	\bar{X}	S.D.	t	df	p-value
ประสิทธิภาพการทำงาน	380	4.34	0.55	33.24	379	0.000*

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 19 พบว่า ค่า $p\text{-value}/2$ ที่ได้จากการทดสอบเท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ค่า $t(379)$ เท่ากับ 33.24 ซึ่งมีทิศทางบวก จึงยอมรับสมมติฐาน H_1 ทำให้สรุปสมมติฐานที่ 2 ได้ว่า บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน

1. เพศ

H_0 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามเพศ

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	เพศ	t - test for Equality of Means				
		n	\bar{X}	S.D.	t	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ชาย	111	4.28	0.53	-1.603	0.110
	หญิง	269	4.38	0.58		
ด้านปริมาณของงาน	ชาย	111	4.23	0.66	-1.208	0.228
	หญิง	269	4.32	0.62		
ด้านเวลา	ชาย	111	4.30	0.59	-1.386	0.167
	หญิง	269	4.40	0.60		
ภาพรวม	ชาย	111	4.27	0.54	-1.535	0.126
	หญิง	269	4.37	0.55		

จากตารางที่ 20 พบว่า โดยภาพรวม เพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $t = -1.535$, $p\text{-value} = 0.126$)

2. อายุ

H_0 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 21 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามอายุ

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ	อายุ				
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.939	3	0.313	0.980	0.402
	ภายในกลุ่ม	120.165	376	0.320		
	รวม	121.104	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.088	3	0.696	1.629	0.182
	ภายในกลุ่ม	160.679	376	0.427		
	รวม	162.767	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.218	3	0.073	0.199	0.897
	ภายในกลุ่ม	137.775	376	0.366		
	รวม	137.993	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.790	3	0.263	0.879	0.452
	ภายในกลุ่ม	112.609	376	0.299		
	รวม	113.399	379			

จากตารางที่ 21 พบว่า โดยภาพรวม อายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 0.879$, $p\text{-value} = 0.452$)

3. สถานภาพ

H_0 สถานภาพที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสถานภาพ

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ	สถานภาพ				
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.304	2	0.152	0.475	0.623
	ภายในกลุ่ม	120.800	377	0.320		
	รวม	121.104	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.356	2	0.268	0.622	0.537
	ภายในกลุ่ม	162.232	377	0.430		
	รวม	162.767	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.026	2	0.013	0.036	0.965
	ภายในกลุ่ม	137.967	377	0.366		
	รวม	137.993	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.169	2	0.085	0.282	0.754
	ภายในกลุ่ม	113.229	377	0.300		
	รวม	113.399	379			

จากตารางที่ 22 พบว่า โดยภาพรวม สถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 0.282$, $p\text{-value} = 0.754$)

4. ระดับการศึกษา

H_0 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 23 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามระดับการศึกษา

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ระดับการศึกษา				
		SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.115	2	0.058	0.179	0.836
	ภายในกลุ่ม	120.989	677	0.321		
	รวม	121.104	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.223	2	0.112	0.259	0.772
	ภายในกลุ่ม	162.544	377	0.431		
	รวม	162.767	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.508	2	0.254	0.696	0.499
	ภายในกลุ่ม	137.485	377	0.365		
	รวม	137.993	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.001	2	0.000	0.001	0.999
	ภายในกลุ่ม	113.398	377	0.301		
	รวม	113.399	379			

จากตารางที่ 23 พบว่า โดยภาพรวม ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันไม่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 0.001$, $p\text{-value} = 0.999$)

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

H_0 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน				
		SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.963	5	0.593	1.876	0.098
	ภายในกลุ่ม	118.142	374	0.316		
	รวม	121.104	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.188	5	0.368	1.495	0.191
	ภายในกลุ่ม	159.579	374	0.427		
	รวม	162.767	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	3.076	5	0.615	1.705	0.132
	ภายในกลุ่ม	134.917	374	0.361		
	รวม	137.993	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.57	5	0.514	1.735	0.126
	ภายในกลุ่ม	110.829	374	0.296		
	รวม	113.399	379			

จากตารางที่ 24 พบว่า โดยภาพรวม รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันไม่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 1.735$, $p\text{-value} = 0.126$)

5. ประสบการณ์การทำงาน

H_0 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 25 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	ประสบการณ์การทำงาน				
		SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.492	3	0.164	0.511	0.675
	ภายในกลุ่ม	120.612	376	0.321		
	รวม	121.104	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.378	3	0.459	1.070	0.362
	ภายในกลุ่ม	161.389	376	0.429		
	รวม	162.767	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.045	3	0.015	0.041	0.989
	ภายในกลุ่ม	137.948	376	0.367		
	รวม	137.993	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.423	3	0.141	0.470	0.704
	ภายในกลุ่ม	112.976	376	0.300		
	รวม	113.399	379			

จากตารางที่ 25 พบว่า โดยภาพรวม ประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 0.470$, $p\text{-value} = 0.704$)

6. ตำแหน่งงาน

H_0 ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 ตำแหน่งที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามตำแหน่งงาน

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความ	ตำแหน่งงาน				
	แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.695	4	0.174	0.578	0.679
	ภายในกลุ่ม	112.704	375	0.301		
	รวม	113.399	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.443	4	0.111	0.344	0.848
	ภายในกลุ่ม	120.661	375	0.322		
	รวม	121.104	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	2.540	4	0.635	1.486	0.206
	ภายในกลุ่ม	160.227	375	0.427		
	รวม	162.767	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.238	4	0.059	0.162	0.958
	ภายในกลุ่ม	137.755	375	0.367		
	รวม	137.993	379			

จากตารางที่ 26 พบว่า โดยภาพรวม ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 0.162$, $p\text{-value} = 0.958$)

7. สังกัด

H_0 สังกัดที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่

H_1 สังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่

ตารางที่ 27 การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามสังกัด

(n = 380)

ประสิทธิภาพการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน		สังกัด			
	SS	df	MS	F	p-value	
ด้านคุณภาพของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.495	9	0.499	1.697	0.088
	ภายในกลุ่ม	108.903	370	0.294		
	รวม	113.399	379			
ด้านปริมาณของงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.522	9	0.502	1.594	0.115
	ภายในกลุ่ม	116.582	370	0.315		
	รวม	121.104	379			
ด้านเวลา	ระหว่างกลุ่ม	7.530	9	0.837	1.994	0.069
	ภายในกลุ่ม	155.237	370	0.420		
	รวม	162.767	379			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.472	9	0.497	1.377	0.197
	ภายในกลุ่ม	133.521	370	0.361		
	รวม	137.993	379			

จากตารางที่ 27 พบว่า โดยภาพรวม สังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายวิชาชีพในจังหวัดเชียงใหม่ (ยอมรับ H_1 , $F = 1.377$, $p\text{-value} = 0.197$)

สมมติฐานที่ 4 คุณภาพชีวิตการในทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาย ยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) จากนั้นนำตัวแปร
มาพยากรณ์เพื่อหาสมการถดถอยได้จากสมการ

$$\hat{Y} = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_ix_i \quad (\text{คะแนนดิบ})$$

$$\hat{Z} = \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \dots + \beta_ix_i \quad (\text{คะแนนมาตรฐาน})$$

ตารางที่ 28 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

(n = 380)

ตัวแปร	A ₁	A ₂	A ₃	A ₄	A ₅	A ₆	A ₇	A ₈	\bar{x}	S.D.
A ₁	1.000	0.429**	0.542**	0.502**	0.485**	0.337**	0.498**	0.391**	3.72	0.87
A ₂		1.000	0.437**	0.433**	0.547**	0.382**	0.430**	0.489**	4.29	0.63
A ₃			1.000	0.691**	0.653**	0.568**	0.558**	0.508**	4.02	0.82
A ₄				1.000	0.684**	0.518**	0.547**	0.530**	4.08	0.80
A ₅					1.000	0.743**	0.525**	0.680**	4.07	0.74
A ₆						1.000	0.542**	0.609**	4.13	0.73
A ₇							1.000	0.455**	4.00	0.80
A ₈								1.000	4.18	0.69

หมายเหตุ

A₁ คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมA₂ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพA₃ คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานA₄ คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลA₅ คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันA₆ คือ การมีประชาธิปไตยในองค์กรA₇ คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวA₈ คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 28 ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัว (Bivariate Relationship) ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่า ทำให้ได้เมทริกซ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรทั้งหมด 8 ตัวแปร โดยที่ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ทุกค่าเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.391 ถึง 0.743 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรที่นำมาศึกษาในครั้งนี้ไม่มีตัวแปรคู่ใดที่มีความสัมพันธ์กันเกิน 0.800 ดังนั้นถือได้ว่าตัวแปรเหล่านี้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุ (Multicollinearity) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552: 104-105) จึงสามารถนำตัวแปรทั้งหมดนี้ไปใช้วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้

ตารางที่ 29 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม

(n = 380)

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่							
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	2.025	0.153		13.250	0.000		
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	0.573	0.037	0.621	15.378**	0.000	1.000	1.000
F			236.486				
R			0.621				
R Square (R ²)			0.386				
Adjusted R Square (Adjusted R ²)			0.384				
SE _{est}			0.419				
Durbin - Watson			1.934				

หมายเหตุ ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 29 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($b = 0.573$, $\beta = 0.621$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.621$) มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว ร้อยละ 38.60 (Adjusted R² = 0.386) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.419 ($SE_{est} = 0.419$) โดยเขียนสมการการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b)

$$\hat{Y} = 2.025 + 0.573(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

$$\hat{Z} = 0.621(\text{คุณภาพชีวิตในการทำงาน})$$

ตารางที่ 30 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามรายด้าน

(n = 380)

คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่							
ตัวแปรพยากรณ์	b	SE	β	t	p-value	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	1.764	0.168		10.497	0.000		
A ₁	-0.022	0.031	-0.036	-0.711	0.478	0.601	1.663
A ₂	0.088	0.043	0.102	2.066*	0.039	0.625	1.599
A ₃	0.048	0.041	0.072	1.180	0.239	0.407	2.457
A ₄	0.017	0.042	0.025	0.413	0.680	0.403	2.482
A ₅	0.026	0.056	0.035	0.462	0.644	0.259	3.857
A ₆	0.117	0.047	0.157	2.469*	0.014	0.377	2.654
A ₇	0.139	0.037	0.203	3.774**	0.000	0.526	1.901
A ₈	0.211	0.044	0.269	4.795**	0.000	0.483	2.070
F			36.109				
R			0.662				
R Square (R ²)			0.438				
Adjusted R Square (Adjusted R ²)			0.426				
SE _{est}			0.411				
Durbin - Watson			2.040				

หมายเหตุ

A₁ คือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

A₂ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

A₃ คือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

A₄ คือ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

A₅ คือ การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

A₆ คือ การมีประชาธิปไตยในองค์กร

A₇ คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

A₈ คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 30 พบว่า มีตัวแปรที่เข้าสู่สมการถดถอย 4 ตัวแปร คือ 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) การมีประชาธิปไตยในองค์กร 3) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 4) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (A_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.662$) มีค่าอำนาจในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว ร้อยละ 43.80 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.438$) และมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.411 ($\text{SE}_{\text{est}} = 0.411$) โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่มากที่สุดคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (A_8 , $b = 0.211$, $\beta = 0.269$) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (A_7 , $b = 0.139$, $\beta = 0.203$) ถัดมา คือ การมีประชาธิปไตยในองค์กร (A_6 , $b = 0.117$, $\beta = 0.157$) และสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (A_2 , $b = 0.088$, $\beta = 0.102$) ตามลำดับ โดยเขียนสมการการถดถอยพหุคูณได้ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b)

$$\hat{Y} = 1.764 + 0.211(A_8) + 0.139(A_7) + 0.117(A_6) + 0.088(A_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (β)

$$\hat{Z} = 0.269(A_8) + 0.203(A_7) + 0.157(A_6) + 0.102(A_2)$$

ตารางที่ 31 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก	✓	-
2. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานในระดับมาก	✓	-
3. บุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	-	✓
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่	✓	-

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ทำให้เข้าใจทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อให้หน่วยงานใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยแบ่งเป็นหัวข้อดังต่อไปนี้

1. สรุปผล
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผล

1. ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001-35,000 บาท ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการ สังกัดศาลจังหวัดเชียงใหม่ ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก

3. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

จากผลการศึกษาสรุปได้ว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณของงาน และด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

4.1 สมมติฐานที่ 1 จากผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2 สมมติฐานที่ 2 จากผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.3 สมมติฐานที่ 3 จากผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และสังกัดที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

4.4 สมมติฐานที่ 4 จากผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้นำมาผลการศึกษามาอภิปรายผล เพื่อเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอประเด็นหลักดังต่อไปนี้

1. จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างของบุคลากรสายยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 380 ตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านด้านสิทธิส่วนบุคคลประจำปีในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งในการพัฒนาให้บุคลากรรู้จักปรับตัวให้ชีวิตที่มีความสุขจากการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญเพราะงานเป็นสิ่งสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มารายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพและตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคลจึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ และมอบเครื่องหมายเกียรติยศให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญ

กำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ปฏิบัติงานเต็มความสามารถส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดีขึ้น แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กร มีความหลากหลายแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงานลักษณะ การบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน อย่างทั่วถึง ซึ่งแตกต่างตามนโยบายของแต่ละหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับแต่ละองค์กรจึงต้อง ศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากร และองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557: 59) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต การทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภา ผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และอันดับสุดท้าย คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนารณ บุษุมิ (2558: 56) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับ คุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพ ที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับและด้านที่มีค่า เฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุสต่อฟา หมัดบินเฮด (2565: 56) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.464) ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558: 24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการวิจัย พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางคุณภาพชีวิต ในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ที่ต่ำที่สุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

2. ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านเวลา รองลงมา คือ ด้านคุณภาพงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านปริมาณงาน ทั้งนี้ประสิทธิภาพการทำงานเป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการ ในการดำเนินงาน โดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับกับการแสดงประสิทธิภาพของการดำเนินงานใดๆ อาจแสดงค่าของประสิทธิภาพในลักษณะการเปรียบเทียบระหว่างค่าใช้จ่ายในการลงทุนกับผลกำไร มีสูงกว่าต้นทุนเท่าไรก็ยิ่งแสดงถึงประสิทธิภาพมากขึ้น ประสิทธิภาพอาจไม่แสดงออกมาเป็นค่าของ ประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่จะแสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลาใน

การปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงการให้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้รวดเร็ว ตรงและมีประสิทธิภาพ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี (2557: 59) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข โดยภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านการทันเวลา ด้านปริมาณงาน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของมูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565: 24) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.529)

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2564: 55) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการวิจัย พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558: 24) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่าระดับการศึกษาไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ มูสตอฟา หมัดบินเฮด (2565: 56) ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ โดยภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอธิบายความผันแปรของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 38.60 ($R^2 = 0.386$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กล่าวคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ ได้ร้อยละ 38.50 ส่วนที่เหลืออีกร้อยละ 61.40 เกิดจากอิทธิพลของตัวแปรอื่น มีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R = 0.621$) เมื่อพิจารณาตัวแปรต้นแต่ละตัวกับประสิทธิภาพการทำงานพบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ถัดมา คือ

การมีประชาธิปไตยในองค์กร โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แสดงให้เห็นว่า การที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะส่งผลให้งานที่ออกมาดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560: 32) พบว่า ทั้ง 5 ด้านอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีการจัดพื้นที่การทำงานที่เหมาะสมและมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอ ส่วนด้านความรู้และความเข้าใจในงานและความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงานอยู่ในระดับมาก มีการฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน มาตรฐานของงานและกฎระเบียบของบริษัท พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน แต่พนักงานบางส่วนยังไม่ได้รับความยุติธรรมที่เท่าเทียมกันตามกฎระเบียบของบริษัท ทั้งยังไม่สามารถขอคำปรึกษาเรื่องการทำงานจากผู้บังคับบัญชาได้ ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณการผลิต พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เนื่องจากพนักงานสามารถทำงานทันเวลาตามปริมาณการผลิตที่วางไว้คุณภาพตรงตามความต้องการของลูกค้าและถูกต้องตามมาตรฐานที่บริษัทกำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558: 24) ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุดและยังส่งผลไปยังความสมดุลของชีวิตส่วนตัว คุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ มีความสัมพันธ์เชิงบวกด้วย ดังนั้นหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอจากการวิจัยในครั้งนี้

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ศาสนาพุทธธรรมในจังหวัดเชียงใหม่ จากผลการวิจัยจึงขอเสนอแนะการวิจัยในครั้งนี้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้รับความเห็นน้อยที่สุดตามลำดับ จึงขอเสนอแนะดังนี้

1.1 ควรมีการประชุมประเมินปริมาณงานของแต่ละส่วนงาน โดยอาจจะนำเอาค่าสถิติเดิมมาร่วมพิจารณาว่าช่วงใดที่ปริมาณงานมากเป็นพิเศษ และช่วงใดปริมาณงานค่อนข้างน้อย เพื่อให้บุคลากรแต่ละส่วนงานมีการวางแผน เตรียมตัวเตรียมใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือทราบว่าช่วงเวลาใดที่จะสามารถลาพักผ่อนได้ เพื่อไม่ให้กระทบกับงานและมีเวลาส่วนตัวให้กับตนเองและครอบครัว สามารถวางแผนการลาพักผ่อนได้ตามความเหมาะสม

1.2 ควรพิจารณาปรับปรุงฐานเงินเดือน และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้รับระดับความเห็นที่น้อยที่สุด ซึ่งเป้าหมายส่วนใหญ่ของการทำงานก็เพื่อให้ได้รายรับที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำรงชีพ ดังนั้นเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตจึงควรพิจารณาในด้านค่าตอบแทนด้วย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้นด้วย

2. ระดับประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อแล้วจะพบว่า ด้านที่มีระดับความเห็นมากที่สุด คือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงาน และน้อยที่สุด คือ ปริมาณของงาน ตามลำดับ จึงขอเสนอแนะดังนี้

2.1 เมื่อพิจารณาภาพรวมจะพบว่า ระดับความเห็นสะท้อนให้เห็นว่าปริมาณของงานค่อนข้างมาก จึงทำให้ต้องมีการทำงานอย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันเวลา โดยที่ระดับคุณภาพงานไม่ได้มาเป็นอันดับแรก ดังนั้นเพื่อลดปัญหาความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งอาจจะกระทบต่อชื่อเสียงและความเชื่อมั่นขององค์กร จึงเห็นควรให้มีการพิจารณาปรับตำแหน่งงานใหม่ทุกปี โดยเพิ่มปริมาณบุคลากรให้สอดคล้องกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น เพื่อให้งานที่ทำมีคุณภาพ มีความถูกต้องและรวดเร็ว ทั้งยังช่วยสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับประชาชนด้วย

2.2 เนื่องจากบุคลากรศาลยุติธรรมมีการสับเปลี่ยนหรือโยกย้ายสถานที่ทำงานตามวาระที่ดำรงตำแหน่ง และมีการเปิดรับบุคลากรใหม่ตามอัตราตำแหน่งที่ว่างด้วย ประกอบกับมีปริมาณของงานค่อนข้างมาก ดังนั้นเพื่อให้การเรียนรู้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากการทำบันทึกหน้าที่หลักในการทำงานแล้ว ขอเสนอให้มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมอบให้แก่หัวหน้าแต่ละส่วนงานด้วย เพื่อให้ผู้ที่มาทำงานแทนหรือมาทำงานใหม่ได้ศึกษาและทำความเข้าใจได้ดีมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัญหาที่ระดับผู้บริหารพบเจอมากที่สุดเพื่อสะท้อนกลับมาถึงแนวทางการปฏิบัติให้ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาความต้องการของของบุคลากรเพื่อเป็นขวัญและแรงจูงใจให้เกิดความตั้งใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น เช่น การส่งเสริมการศึกษาดูงานศาลต้นแบบทั้งในประเทศและต่างประเทศ
3. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งไม่ใช่เพียงเฉพาะข้าราชการเท่านั้นเพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น
4. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการให้บริการออนไลน์ศาลยุติธรรมหรือที่เรียกว่า D-Court เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

บรรณานุกรม

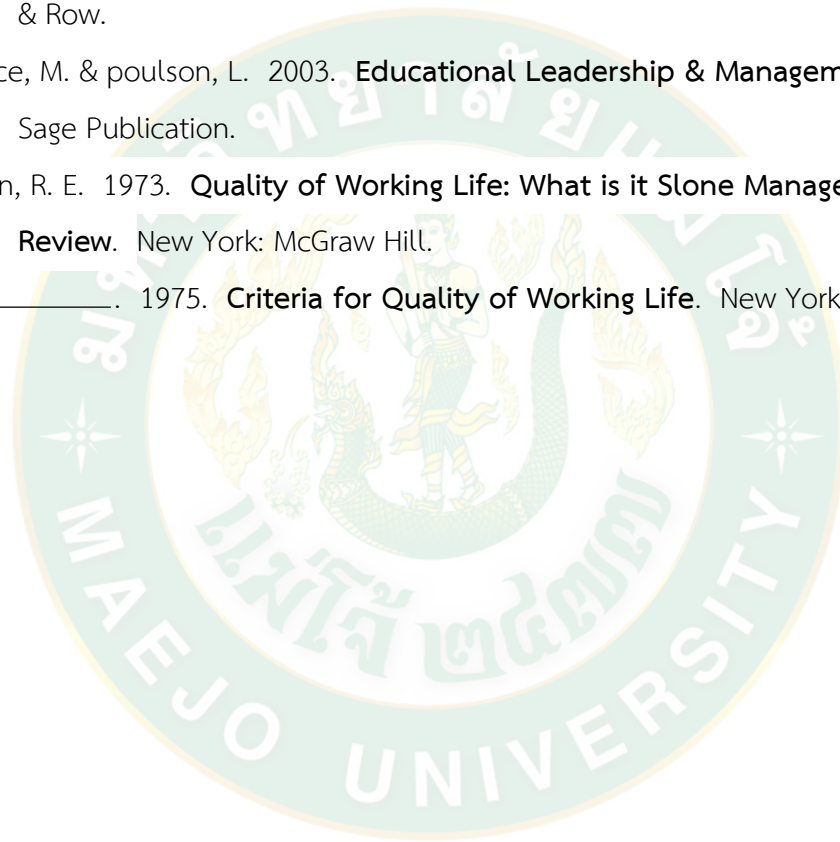
- กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี. 2557. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานชลเลข.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเกริก.
- กมลชนก งดงาม. 2557. **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากร
ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.
- กวิณนาฏ นันทโกวัฒน์. 2558. **ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการกับประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เทนบูตีไซน์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัด
นครราชสีมา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- จิราพร ชุมบางหมั่ง. 2556. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
บริษัท สีมารธุรกิจ จำกัด.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนัญญา ทองสุข. 2562. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐรัตน์ รินทร์สุขลิ้ม. 2562. **ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท.
มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ณัทชัย ใจเย็น. 2560. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงาน
ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสยาม.
- ทวิศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ. 2557. **รายงานการวิจัยเรื่องการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล
การปฏิบัติราชการของเทศบาลนครสงขลา.** สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- ธิดารัตน์ สิ้นแสง. 2556. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB
ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นลพรรณ บัญญัติ. 2558. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การ
บริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รางกูร. 2553. **ระเบียบวิธีการวิจัย.** กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.

- บุศรา สุตพิพัฒน์. 2553. **ปัจจัยส่วนบุคคลและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผู้ผลิตเคมีภัณฑ์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร. 2560. **สาเหตุที่ทำให้พนักงานไม่ยอมลาออกจากองค์กร.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://prakal.com/2024/05/30/podcast-hr-talk-ep-1176> (2 มิถุนายน 2567).
- ปริญดา ปันหล้า, อัครนีย์ ณ น่าน และศศิชา วงศ์ไชย. 2566. **ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานอัยการภาค 5. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 9(3), 120-132.**
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. 2550. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ปิติ วัลยะเพ็ชร. 2548. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมกิจการพลเรือนทหารเรือ.** ปัญหาพิเศษปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มารวย วิชาญยุทธธนากุล. 2560. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม 5 ดาว.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มูสตอฟา หมัดบินเฮด. 2565. **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ไพบุลย์ ตั้งใจ. 2554. **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานตามหลักอิทธิบาท 4 กรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด จังหวัดสมุทรปราการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542.** กรุงเทพฯ: นามมีบุ๊คส์พับลิเคชันส์.
- รัตนารณณ์ บุญมี. 2558. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิชัย แหวนเพชร. 2555. **แบบไหนถึงจะเป็นนักบริหารมืออาชีพ.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.moe.go.th/wijai/road%20map.htm> (2 มิถุนายน 2567).
- ศตวรรษ คงทอง. 2563. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี.** สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- ศาลยุติธรรมจังหวัดเชียงใหม่. 2566. **ข้อมูลจำนวนบุคลากรศาลยุติธรรม**. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <https://www.coj.go.th/th/content/category/detail/id/6/iid/121186>
(3 มิถุนายน 2567).
- ศาสตราจารย์ศิลป์ ทองแรง. 2557. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สกุลตรา กฤษเกียรติเมฆ. 2560. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิตบริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สมิตรา ทับหมื่นไวย. 2563. **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. 2558. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพิศ สุขแสน. 2556. **เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://bongkotsakorn.wordpress.com/2013/06/06> (2 มิถุนายน 2567).
- สำนักงานศาลยุติธรรม. 2563. **จำนวนบุคลากรศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://phonebook.coj.go.th> (14 กุมภาพันธ์ 2567).
- อัครเดช ไม้จันทร์. 2560. **ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มงานอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อลงกรณ์ มีสุทธา และสมิต สัจญกร. 2539. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน : แนวความคิดหลักการวิธีการและกระบวนการ**. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อรรวรา กล้าหาญ. 2564. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่**. สารนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. 2557. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ ศึกษาเฉพาะกรณีของบุคลากรส่วนกลาง**. การค้นคว้าอิสระปริญญาโท. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อารียา การดี. 2562. **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. 2561. **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ สาขาลำพูน.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อุทสัน วีระศักดิ์การุณย์. 2556. **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความต้องการในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน.** ภาคนิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- อุเทน ปัญโญ. 2553. **ระเบียบวิธีวิจัย.** เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยนอร์ทเชียงใหม่.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. 2556. **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรือลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโท. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990. The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. **Journal of Occupational Psychology**, 63(1), 1-18.
- Bluestone, L. 1977. Implementing quality of work life programs. **Management Review**, 3(6), 44-54.
- Casio, F. W. 2003. **Managing Human Resource: Productivity, Quality of work life, Profit.** New York: McGraw Hill.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. 1984. **Quality of Work Life in International Perspective.** Geneva: International Labor Office.
- Emerson. H. 1931. **The Twelve Principles of Efficiency.** New York: The Engineering Magazine.
- Hammer, M. & Champy, J. 1994. **Reengineering the Corporation: A Manifesto for Business Revolution.** New York: Harper Collins.
- Huse, E. F. & Cummings, T. G. 1985. **Organizational Development and Change.** (3rd ed.). Minnesota: West Publishing.
- Herbert, A. S. 1960. **Administrative Behavior.** New York: MC Milan.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. 1970. Determining Sample Size for Research Activities. **Journal for Educational and Psychological Measurement**, 3, 607-610.
- Likert, R. 1967. **The Human Organization.** New York: McGraw Hill.
- Mager, R. & Beach, K. 1967. **Developing Vocational Instruction.** California: Pitman Learning.

- Millet, J. D. 1954. **Management in the Public Service**. New York: McGraw Mill Book Company.
- Morphet, E. L., Johns, R. L. & Reller, T. 1967. **Educational Administration**. (2nd ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Peterson, E. & Plowman, G. E. 1989. **Business organizational and management**. Illinois: Irwin.
- Simon, H. A. 1960. **The New Science of Management Decision**. New York: Harper & Row.
- Wallace, M. & poulson, L. 2003. **Educational Leadership & Management**. London: Sage Publication.
- Walton, R. E. 1973. **Quality of Working Life: What is it Slone Management Review**. New York: McGraw Hill.
- _____. 1975. **Criteria for Quality of Working Life**. New York: Free press.







ภาคผนวก ก

แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร
ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 21 - 30 ปี 31 - 40 ปี 41 - 50 ปี 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

 โสด สมรส อื่นๆ

4. ระดับการศึกษา

 ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ไม่เกิน 15,000 บาท 15,001 - 25,000 บาท 25,001 - 35,000 บาท 35,001 - 45,000 บาท 45,001 - 55,000 บาท 55,001 บาท ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ทำงาน

 6 - 10 ปี 11 - 15 ปี มากกว่า 15 ปี

7. ตำแหน่งงาน

 ลูกจ้าง พนักงานราชการ ข้าราชการ ข้าราชการระดับหัวหน้ากลุ่มงานหรือหัวหน้าส่วนงาน ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ

8. สังกัด

- ศาลอุทธรณ์ภาค 5
- สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 5
- ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติมิชอบภาค 5
- ศาลแรงงานภาค 5
- ศาลจังหวัดเชียงใหม่
- ศาลจังหวัดฝาง
- ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
- ศาลจังหวัดฮอด
- ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
- ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัดเชียงใหม่
- ศาลแขวงเชียงใหม่
- ศาลแขวงเชียงดาว



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อมีเกณฑ์การประเมินดังนี้ (5 เห็นด้วยมากที่สุด, 4 เห็นด้วยมาก, 3 เห็นด้วยปานกลาง, 2 เห็นด้วยน้อย, 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ เหมาะสม กับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
1.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
1.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่น ในตำแหน่งเดียวกัน					
2	สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย					
2.1	สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และจัดแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วน					
2.2	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก ที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน					
2.3	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท ระบายอากาศและสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน					
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
3.1	ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
3.2	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ					
3.3	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ					
4	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ					
4.1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ					
4.2	หน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ					
4.3	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
5.1	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วม นำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
5.2	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน					
5.3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรม เพื่อเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ					
6	สิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน					
6.1	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียม และเป็นธรรม					
6.2	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ได้รับผิดชอบ					
6.3	ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
7.1	ท่านสามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้					
7.2	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ					
7.3	ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุลกันเพียงพอ					
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
8.1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคมอยู่เสมอ					
8.2	ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม					
8.3	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสัมพันธ์กับสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยในแต่ละข้อ มีเกณฑ์การประเมินดังนี้

(5 เห็นด้วยมากที่สุด, 4 เห็นด้วยมาก, 3 เห็นด้วยปานกลาง, 2 เห็นด้วยน้อย, 1 เห็นด้วยน้อยที่สุด)

ข้อ	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1	ด้านคุณภาพของงาน					
1.1	ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง					
1.2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ					
1.3	คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
2	ด้านปริมาณของงาน					
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
2.2	ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้อย่างเป็นระบบ และทำงานเสร็จทันแม้จะได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น					
2.3	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของท่าน					
3	ด้านเวลา					
3.1	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด					
3.2	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานท่านสามารถทำงานได้อย่างดีไม่มีความผิดพลาด					
3.3	ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ได้อย่างรวดเร็วและทันตามเวลาที่กำหนด					



ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ผลการตรวจสอบแบบประเมิน IOC (Index Of Items Objective Congruence)
เครื่องมือวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากรสายวิชาการในจังหวัดเชียงใหม่

คำชี้แจงผู้เชี่ยวชาญ

คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

คะแนน -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องตามประเด็นเนื้อหาหลัก

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			เห็นสอดคล้อง	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3			
1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
2. อายุ <input type="checkbox"/> 21-30 ปี <input type="checkbox"/> 31-40 ปี <input type="checkbox"/> 41-50 ปี <input type="checkbox"/> 51-60 ปี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
3. สถานภาพ <input type="checkbox"/> โสด <input type="checkbox"/> สมรส <input type="checkbox"/> อื่นๆ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน <input type="checkbox"/> ไม่เกิน 15,000 บาท <input type="checkbox"/> 15,001-25,000 บาท <input type="checkbox"/> 25,001-35,000 บาท <input type="checkbox"/> 35,001-45,000 บาท <input type="checkbox"/> 45,001-55,000 บาท <input type="checkbox"/> 55,001 บาท ขึ้นไป	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ข้อคำถาม	ผู้เชี่ยวชาญ			เห็นสอดคล้อง	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
	1	2	3			
6. ประสบการณ์การทำงาน <input type="checkbox"/> 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 6-10 ปี <input type="checkbox"/> 11-15 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 15 ปี	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
7. ตำแหน่งงาน <input type="checkbox"/> ลูกจ้าง <input type="checkbox"/> พนักงานราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการ <input type="checkbox"/> ข้าราชการระดับหัวหน้ากลุ่มงาน หรือหัวหน้าส่วนงาน <input type="checkbox"/> ข้าราชการระดับผู้อำนวยการ	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง
8. สังกัด <input type="checkbox"/> ศาลอุทธรณ์ภาค 5 <input type="checkbox"/> สำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 5 <input type="checkbox"/> ศาลอาญาคดีทุจริตและประพฤติ มิชอบภาค 5 <input type="checkbox"/> ศาลแรงงานภาค 5 <input type="checkbox"/> ศาลจังหวัดเชียงใหม่ <input type="checkbox"/> ศาลจังหวัดฝาง <input type="checkbox"/> ศาลจังหวัดฮอด <input type="checkbox"/> ศาลเยาวชนและครอบครัวจังหวัด เชียงใหม่ <input type="checkbox"/> ศาลแขวงเชียงใหม่ <input type="checkbox"/> ศาลแขวงเชียงดาว	1	1	1	3	1.00	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			เห็นสอดคล้อง	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
1	การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม						
1.1	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
1.2	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	1	0	1	2	0.67	เห็นสอดคล้อง
1.3	ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานราชการอื่นในตำแหน่งเดียวกัน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2	สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ						
2.1	สถานที่ทำงานมีการรักษาความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และจัดแบ่งพื้นที่เป็นส่วน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2.2	สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการทำงาน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2.3	สถานที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทบรรยากาศและสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3	ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน						
3.1	ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3.2	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3.3	หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
4	โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล						
4.1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้อบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
4.2	หน่วยงานมีการจัดสรรทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
4.3	ท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
5	การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
5.1	หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วม นำเสนอความคิดเห็นใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
5.2	ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	1	1	0	2	0.67	เห็นสอดคล้อง

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			เห็นสอดคล้อง	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
5.3	หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมความสัมพันธ์ในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
6	การมีประชาธิปไตยในองค์กร	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
6.1	หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
6.2	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
6.3	ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
7.1	ท่านสามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
7.2	ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
7.3	ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุลกันเพียงพอ						
8	ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
8.1	หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อประโยชน์แก่สังคมอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
8.2	ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคมและสิ่งแวดล้อม	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
8.3	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความสัมพันธ์กับสังคมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ข้อ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ			เห็นสอดคล้อง	ค่า IOC	ผลการพิจารณา
		1	2	3			
1	ด้านคุณภาพของงาน						
1.1	ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์ในการทำงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่หรือเต็มศักยภาพของตนเอง	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
1.2	ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานนั้นๆ	1	0	1	2	0.67	เห็นสอดคล้อง
1.3	คุณภาพของงานที่ท่านปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของบุคคลที่เกี่ยวข้อง	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2	ด้านปริมาณของงาน						
2.1	ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2.2	ท่านสามารถบริหารจัดการงานของท่านได้อย่างเป็นระบบและทำงานเสร็จทันแม้จะได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
2.3	ปริมาณงานในความรับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสมกับตำแหน่งและความสามารถของท่าน	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3	ด้านเวลา						
3.1	ท่านสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายเสร็จทันเวลาตามที่หน่วยงานกำหนด	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3.2	เมื่อถึงกำหนดเวลาส่งงานท่านสามารถทำงานได้อย่างดีไม่มีความผิดพลาด	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง
3.3	ท่านสามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากขั้นตอนหรือระเบียบกฎเกณฑ์ได้อย่างรวดเร็วและทันตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	3	1.00	เห็นสอดคล้อง



ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

ตารางผนวกที่ 1 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของตัวแปรต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	0.89
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	1.00
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.00
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.00
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.89
6. การมีประชาธิปไตยในองค์กร	1.00
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	1.00
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	1.00
ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	0.97

ตารางผนวกที่ 2 ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
	ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา
1. ด้านคุณภาพของงาน	0.89
2. ด้านปริมาณของงาน	1.00
3. ด้านเวลา	1.00
ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	0.96

จากตารางผนวกที่ 1 และ 2 พบว่า ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ตารางผนวกที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง 30 คน
	ค่าความเชื่อมั่น
1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	0.90
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.90
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	0.90
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	0.90
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.90
6. การมีประชาธิปไตยในองค์กร	0.90
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.90
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.90
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.90

ตารางผนวกที่ 4 ค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการทำงาน	กลุ่มตัวอย่าง 30 คน
	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านคุณภาพของงาน	0.94
2. ด้านปริมาณของงาน	0.90
3. ด้านเวลา	0.90
ค่าความเชื่อมั่นรวม	0.91

จากตารางผนวกที่ 3 และ 4 พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ 0.70 แสดงว่าแบบสอบถามอยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวกรวรรณ ปัญญา
เกิดเมื่อ	25 กรกฎาคม 2532
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2554 ปริญญาตรี สาขาวิชาบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่
	พ.ศ. 2565 ปริญญาโท สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ เชียงใหม่
ประวัติการทำงาน	สำนักอำนวยการประจำศาลอุทธรณ์ภาค 5



บรรณานุกรม





ประวัติผู้วิจัย

