

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

**QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE EFFICIENCY  
OF COURT OF JUSTICE OFFICER IN  
NONTHABURI PROVINCE**

ศตวรรษที่ คงทอง  
**SATANUN KONGTHONG**

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม  
ปีการศึกษา 2563  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีปทุม

**QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE EFFICIENCY  
OF COURT OF JUSTICE OFFICER IN  
NONTHABURI PROVINCE**

**SATANUN KONGTHONG**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF  
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF  
MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION  
GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT  
SRIPATUM UNIVERSITY  
ACADEMIC YEAR 2020  
COPYRIGHT OF SRIPATUM UNIVERSITY**

**ชื่อหัวข้อสารนิพนธ์**

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี  
QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE  
EFFICIENCY OF COURT OF JUSTICE OFFICER IN  
NONTHABURI PROVINCE

**นักศึกษา**

ศตวรรษ์ คงทอง รหัสนักศึกษา 63503653

**หลักสูตร**

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

**คณะ**

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

**อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์**

ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล

**คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์**

..... ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วัลลภ รัฐฉัตรานนท์)

..... กรรมการ  
(ศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ยิ้มวิไล)

..... กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เปี๊ยกกร หวังมหาพร)

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิจิต อุ๋อัน)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

สารนิพนธ์เรื่อง	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
คำสำคัญ	คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพ, ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี
นักศึกษา	ศตวรรษ กงทอง
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	ศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ยิ้มวิไล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะ	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
ปีการศึกษา	2563

## บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาโร่ ยามาเน่ จำนวน 133 คน และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงาน ความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

<b>TITLE</b>	QUALITY OF WORK LIFE AND PERFORMANCE EFFICIENCY OF COURT OF JUSTICE OFFICER IN NONTHABURI PROVINCE
<b>KEYWORDS</b>	QUALITY OF LIFE, PERFORMANCE EFFICIENCY, COURT OF JUSTICE OFFICER IN NONTHABURI PROVINCE
<b>STUDENT</b>	SATANUN KONGTHONG
<b>ADVISOR</b>	PROF. CHAIYA YIMWILAI, PH.D.
<b>LEVEL OF STUDY</b>	MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION
<b>FACULTY</b>	GRADUATE COLLEGE OF MANAGEMENT SRIPATUM UNIVERSITY
<b>ACDEMIC YEAR</b>	2021

### **ABSTRACT**

The objective of this research is to study the level of work life quality and the relationship with the performance efficiency of the court of justice officer in Nonthaburi province. The researcher used a questionnaire as a tool to evaluate opinions on the quality of work life from a random sampling of 133 subjects based on the Taro Yamane's formula. The statistical analysis consists of frequency, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient method. The samples have high overall quality of life in their work. By the work life quality, safe working environment has the highest level of mean. The quality of work life balance has the lowest level of mean. The subjects evaluated their performance in all aspects at a high level: the importance of work quality, speed of work and workload. The result of comparing the differences between personal factors and work life quality is age, status, education level, job position, average monthly income. The operational efficiency was positively associated with the level of quality of work life especially a safe working environment.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ปิยากร หวังมหาพร ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และสนับสนุนในการค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ รวมไปถึงเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณข้าราชการศาลยุติธรรม สังกัด ศาลจังหวัดนนทบุรี ศาลแขวงนนทบุรี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามเพื่อนำมาประกอบการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อนๆ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รุ่นที่ 9 ที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในระหว่างการศึกษาตลอดเรื่อยมา

สุดท้ายนี้ ขอขอบคุณสำนักงานศาลยุติธรรม ที่ได้มอบทุนสนับสนุนการศึกษาค้นคว้าในระดับปริญญาโท ทำให้มีโอกาสเพิ่มพูนพัฒนาความรู้ความสามารถและนำกลับไปปรับประยุกต์ใช้กับการทำงานต่อไป

ศตวรรษที่ กงทอง

สิงหาคม 2564

## สารบัญ

บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	II
กิตติกรรมประกาศ.....	III
สารบัญ.....	IV
สารบัญตาราง.....	VI
สารบัญภาพ.....	IX
สารบัญแผนภูมิ.....	X
บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
สมมติฐานการศึกษา.....	3
ขอบเขตการศึกษา.....	3
นิยามศัพท์.....	4
กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน.....	8
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน.....	15
ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 ระเบียบวิธีการศึกษา.....	24
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	24
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	26
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
4 ผลการศึกษา.....	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	29
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	37
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	43
ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	45
5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	60
สรุปผลการศึกษา.....	60
อภิปรายผล.....	64
ข้อเสนอแนะ.....	69
บรรณานุกรม.....	71
ภาคผนวก.....	76
ประวัติผู้วิจัย.....	83



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	30
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	31
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	32
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	34
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	35
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	36
4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	37
4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย.....	38
4.10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ.....	38
4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน.....	38
4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	40
4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน..	40

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	41
4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	42
4.16 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	42
4.17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน.....	43
4.18 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน.....	44
4.19 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน.....	44
4.20 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	45
4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	45
4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	46
4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	48
4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	49
4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	50
4.26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	52

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4.27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน ต่อระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	53
4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน.....	55
4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	57
4.30 สรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน.....	58

## สารบัญภาพ

ภาพประกอบที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6

## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่	หน้า
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	30
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	31
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	32
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	33
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	34
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน.....	35
4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	36

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ และในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) โดยจะส่งผลให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานนั้น ประกอบด้วย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา อีกปัจจัยหนึ่งคือ ปัจจัยที่ไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ สิ่งที่ตอบสนองความต้องการทางจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย การเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการก้าวหน้าในงาน เป็นต้น จากปัจจัยที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบสำคัญที่สร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การได้รับการตอบสนองต่อความต้องการ ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน ค่าตอบแทนที่

สมคูลกับตำแหน่งงาน บรรยากาศในการทำงาน ลักษณะการทำงาน รวมทั้งสังคมและเพื่อนร่วมงาน

ทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนเป็นสิ่งที่กระตุ้นที่จะทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจจากการตอบสนองความต้องการนั้นๆ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้สึกพึงพอใจไม่ว่าจะในเรื่องของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ตาม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร (จรรยาสุคนธ์ สุทธิเดช, 2561)

สำนักงานศาลยุติธรรม มีหน้าที่หลักในการบริหารงานบุคคล โดยมีคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (ก.ศ.) ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรม ด้วยปัจจุบันการบริหารทรัพยากรบุคคลมีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นต่อองค์กรต่างๆ ทั้งในภาครัฐกิจเอกชนหรือแม้กระทั่งในหน่วยงานภาครัฐ การบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคใหม่จึงต้องบริหารในลักษณะเป็นหุ้นส่วนเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร โดยมองไปข้างหน้าเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด จูงใจ และรักษาทรัพยากรบุคคลที่องค์กรต้องการให้มุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สามารถกำหนดทิศทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย ซึ่งสำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม (2564) กำหนดไว้ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจ อันนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรมีความพึงพอใจและทุ่มเทในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจ โดยพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานตามความต้องการ และประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานเพื่อให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

1.2.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

1.2.3 เพื่อปรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2.4 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

### 1.3 สมมติฐานการศึกษา

1.3.1 ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 1.4 ขอบเขตการศึกษา

1.4.1 ขอบเขตด้านพื้นที่ ศาลยุติธรรมซึ่งตั้งอยู่บนพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ศาลจังหวัดนนทบุรี และศาลแขวงนนทบุรี สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ได้แก่ ข้าราชการศาลจังหวัดนนทบุรี และศาลแขวงนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 200 คน โดยผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

- ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน

ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน

- ปัจจัยเชิงใจ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน (Walton 1973) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

- ด้านคุณภาพงาน

- ด้านปริมาณงาน



- ด้านเวลาการทำงาน

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษาคั้งนี้เริ่มตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2564 และสิ้นสุดโครงการวันที่ 30 พฤษภาคม 2564

## 1.5 นิยามศัพท์

**ข้าราชการศาลยุติธรรม** หมายถึง ข้าราชการในศาลจังหวัดนนทบุรี และข้าราชการในศาลแขวงนนทบุรี

**ศาลในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี** หมายถึง ศาลจังหวัดนนทบุรี ศาลแขวงนนทบุรี ซึ่งสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานในองค์กร ทั้งในคุณลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยวัดจากองค์ประกอบในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยมีรายละเอียด ดังนี้ (ทัศนีย์ ชาติไทย, 2559)

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อค่าตอบแทนที่ได้รับซึ่งเหมาะสมกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน รวมถึงพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น โดยได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนเงินเดือนในแต่ละรอบประเมิน

2. **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อสถานที่ทำงานที่สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่นหรือเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์ และวัสดุใช้งานต่างๆ ที่เพียงพอ อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานและทันสมัย มีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬา การตรวจสุขภาพอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับการส่งเสริมพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาดูงานหรือการอบรมหลักสูตรต่างๆ รวมถึงหน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถ

ค้นหาได้อย่างสะดวก เมื่อเกิดปัญหาข้อขัดข้องหรืออุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสได้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่

**4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ได้รับการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และงานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงการมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

**5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน บุคลากรทุกฝ่ายมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นการทำงานร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่างๆ และการได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี

**6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้บังคับบัญชาที่ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน โดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน และเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกคน

**7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สามารถมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจ ทำกิจกรรมกับครอบครัวหรือทำกิจกรรมที่ต้องการได้ โดยการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตและการมีเวลาเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานได้

**8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของบุคลากรต่อความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รวมถึงการรณรงค์ให้บุคลากรตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การรณรงค์การทิ้งขยะ การจัดกิจกรรมปลูกต้นไม้ การจัดกิจกรรมอาสาสมัคร เป็นต้น

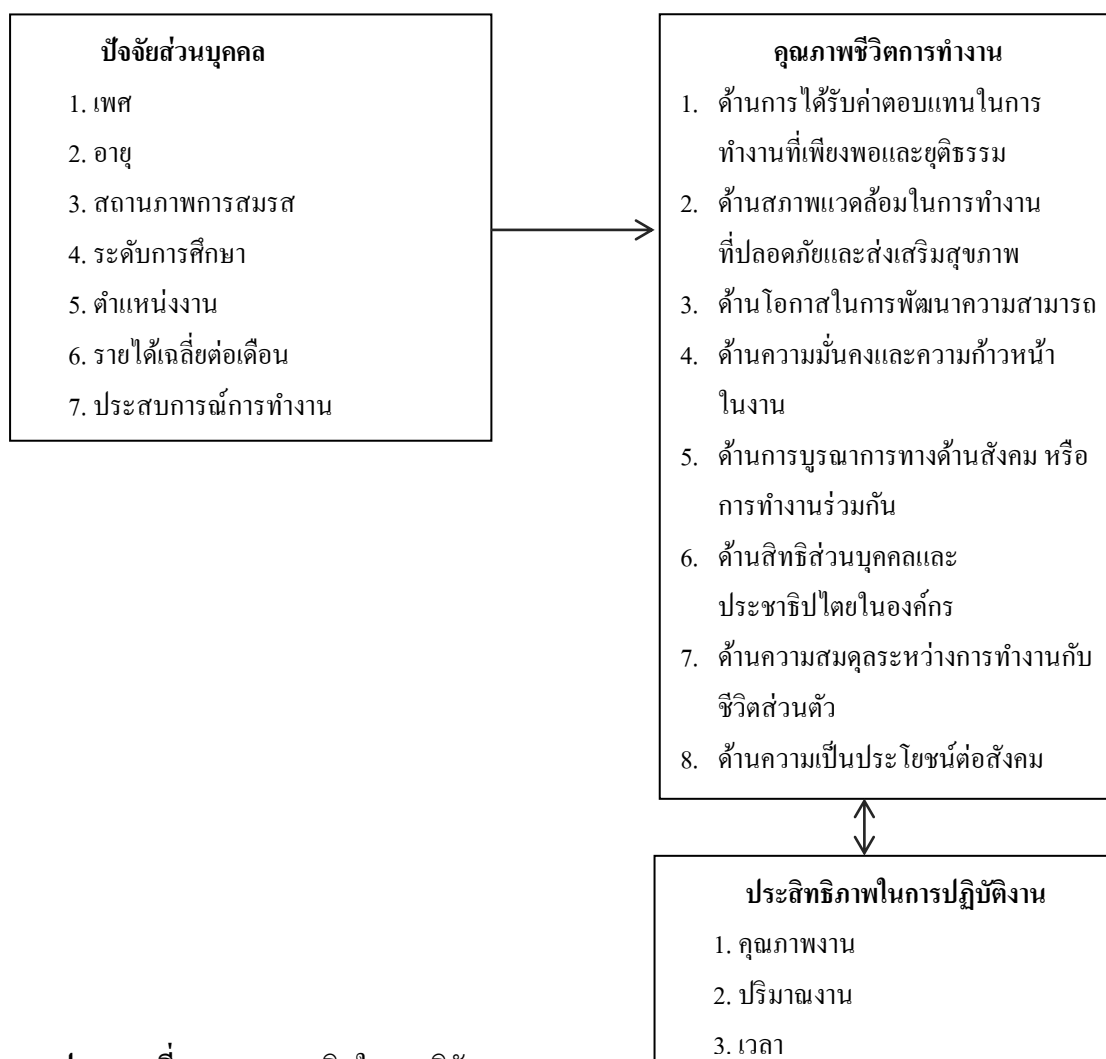
**ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. **คุณภาพงาน** หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย มีความผิดพลาดน้อยที่สุด หรือไม่มีความผิดพลาด

2. **ปริมาณงาน** หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

3. **เวลาการทำงาน** หมายถึง งานที่ดำเนินการต้องอยู่ในระยะเวลาและหลักเกณฑ์ตามความเหมาะสมของงาน หรือตามที่ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชากำหนด

### 1.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

1.7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี และสามารถนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.7.3 ทำให้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

1.7.4 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ไปใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการสาขาศูนย์ธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี” มีแนวคิด ทฤษฎี และผลการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นแนวทางในการศึกษา ดังต่อไปนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 2.4 ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

สำหรับความหมายของแรงจูงใจ ได้มีผู้รู้และนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Luthans (1989) กล่าวว่า การจูงใจ (Motivation) คือ การที่ผู้บังคับบัญชาทำให้บุคคลทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรที่ตั้งไว้โดยเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเท่าที่จะทำได้

Guilford and Gray (1970) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งเร้าที่จะนำช่องทางและเสริมสร้างความปรารถนาในการประกอบกิจกรรมของมนุษย์

Schermerhorn Hunt and Osborn (2003) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง อิทธิพลภายในของบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับระดับการกำหนดทิศทางและการใช้ความพยายามอย่างต่อเนื่อง

ซูเกียรติ ยัมพวง (2554) กล่าวว่า การจูงใจเป็นกระบวนการที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจงใจให้กระทำหรือคืนรนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์บางอย่าง เช่น พนักงานที่ตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบถือเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากแรงจูงใจ

## แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

Gordon (2002 อ้างถึงใน สมบัติ บารมี, 2551) กล่าวว่า การจูงใจในการทำงานจะมุ่งเน้นเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของพนักงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร พนักงานจะถูกจูงใจเพื่อให้เพิ่มความพยายามเป็นพิเศษ หรือเพิ่มความอดสาหะมากขึ้นเพื่อให้ได้ผลงานตามมาตรฐาน หรือลักษณะเจาะจงของงานในระยะสั้น ลักษณะของการจูงใจอาจเป็นการให้รางวัลพิเศษ ซึ่งในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารควรคำนึงถึงประเด็นสำคัญ 5 ประการ ดังนี้

1. ทำอย่างไรจึงจะได้ผลงานที่มีความท้าทายสูงและมีผลผลิตภาพที่ดี
2. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความท้าทายที่จะแสดงความสามารถอย่างเต็มที่
3. ทำอย่างไรจึงจะปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานที่มีผลผลิตภาพต่ำ
4. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานเกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน
5. ทำอย่างไรจึงจะทำให้พนักงานมุ่งความสนใจไปที่ความต้องการของลูกค้าเป็นหลัก

ผู้บริหารมักพบว่า การสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นกับพนักงานเป็นเรื่องค่อนข้างยาก เพราะพฤติกรรมการทำงานในแต่ละคนนั้นมาจากหลายปัจจัย บ่อยครั้งที่พนักงานมักเกิดความไม่พอใจ และมีความต้องการในสิ่งต่างๆ หลายประการ ผู้บริหารจึงมักต้องพยายามสร้างแรงจูงใจโดยการหาทางตอบสนองความต้องการที่หลากหลายนั้น ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องศึกษาค้นคว้าอย่างต่อเนื่องเพื่อค้นหาว่าอะไรเป็นสิ่งจูงใจที่เหมาะสมในการใช้สำหรับบำรุงขวัญและกำลังใจสำหรับการทำงานของพนักงานและยังตอบสนองความต้องการต่างๆ เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจได้

Sallis and Sallis (1990) กล่าวว่า แรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับความพึงพอใจที่ได้จากการตอบสนองความต้องการและแรงขับภายใน ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีในด้านการทำงานนั้น หากบุคคลไม่เข้าใจในสิ่งที่เป็แรงจูงใจแล้ว ก็จะทำให้บุคคลต้องประสบกับงานหรืออาชีพที่ไม่เหมาะสมกับตนเอง แรงจูงใจนั้นคือแรงขับที่จะทำให้บุคคลเกิดการกระทำหรือพฤติกรรมนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ อาจจะเป็นความปรารถนาในด้านทรัพย์สินเงินทองที่มากขึ้น บำนาญ อำนาจ หรือการประสบความสำเร็จ หรือเป็นการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เช่น สามารถสร้างผลงานได้สูงกว่าเป้าหมาย คนทั่วไปมักกล่าวว่า จะมีแรงจูงใจหรือมีความกระตือรือร้นและพลังอย่างเต็มเปี่ยมเมื่อสามารถมีอิสระในการกำหนดเป้าหมาย นั้นหมายถึงบุคคลจะมีแรงจูงใจเมื่อต้องการจะทำงานที่ดีมากกว่าเมื่ออยู่ในสถานะที่ถูกบังคับขู่เข็ญหรือมีสิ่งล่อใจ

ภุมรินทร์ ทวีศรี (2552) อธิบายว่า พฤติกรรมของคนในองค์กรจะถูกกำหนดและควบคุมโดยแรงจูงใจต่างๆ ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้จะมีลักษณะแตกต่างกันไปสำหรับแต่ละบุคคล ถ้าผู้บริหารมีความเข้าใจในการบริหารงานบุคคลเป็นอย่างดีประกอบกับมีปัจจัยที่เป็นสิ่งจูงใจมาก

บุคลากรในองค์กรนั้นย่อมเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก การจูงใจในการทำงานคือการสร้างส่วนประกอบในการทำงาน เพื่อโน้มน้าวจิตใจให้คนมีความรู้สึกผูกพันอยู่กับการทำงาน อยากรทำงานโดยทุ่มเทและเสียสละเพื่อองค์กร การจูงใจจะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยสิ่งจูงใจเป็นเครื่องล่อ การจูงใจเป็นความพยายามอย่างมีระบบของหน่วยงานที่จะลดปัญหาต่างๆ ที่เผชิญหน้ากับบุคลากรใหม่ เพื่อให้เขามีความสุข ความพอใจกับงานและตำแหน่งของเขา เพื่อผลักดันพฤติกรรมในการทำงานให้ดำเนินไปในทิศทางที่ต้องการและมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจจะเกิดขึ้นได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ ทั้งในด้านส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมของการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ หากองค์กรมุ่งมั่นที่จะประสบความสำเร็จแล้ว องค์กรต้องคำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมเหล่านี้ด้วย บุคคลจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากหรือน้อยนั้นก็ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและองค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่ในงานนั้นด้วย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึก (Feeling) ต่องาน ส่วนแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลที่เกิดจากความรู้สึก ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคคล มักจะพบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (Work Motivation) คือสิ่งเดียวกัน ความแตกต่างที่เห็นได้ชัดคือ ความพึงพอใจนั้นเป็นทัศนคติซึ่งมีสิ่งของวัตถุบุคคล (Attitude Object) เป็นเป้า ส่วนแรงจูงใจมีจุดมุ่งหมาย (Goal) ของพฤติกรรมเป็นเป้า แต่ทั้งสองไม่สามารถแยกออกจากกันได้อย่างชัดเจน ด้วยเหตุผลสองประการคือ (McCormick & Ligen, 1980 อ้างถึงใน จันท์แรม พุทธรุณกุล, 2554) ความพึงพอใจนั้นเป็นความพอใจที่ตอบสนองต่อสิ่งที่ชอบ ไม่ชอบ และถือว่าบุคคลจะพยายามเข้าใกล้สิ่งที่ตนพอใจและจะพยายามหลีกเลี่ยงจากสิ่งที่ไม่ชอบ ไม่พอใจ ซึ่งเป็นผลให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน (Job Behavior) เช่นเดียวกับการจูงใจ

### **ทฤษฎีแรงจูงใจ**

ทฤษฎีการจูงใจทั้งหลายนั้นอยู่ภายใต้ข้อสมมติฐานในเรื่องความพึงพอใจ ซึ่งหมายถึงว่าแต่ละคนจะถูกรจูงใจให้มุ่งหาสิ่งที่ตนพอใจ อันก่อให้เกิดผลที่ว่าทฤษฎีการจูงใจนั้นอย่างน้อยต้องพิจารณาเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน ทฤษฎีความต้องการ หรือทฤษฎีการจูงใจของ มาสโลว์ (Maslow's theory of growth motivation) (Maslow, 1970 อ้างถึงใน ฉัทธา กริหิรัญ, 2550)

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของ คุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง ในช่วงปี พ.ศ. 2493-2502 (ทศวรรษ 1950) มาสโลว์ (1954) ได้พัฒนาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่นักการจัดการให้ความสำคัญ

สนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของพนักงาน โดยนำมาเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์กร และส่วนหนึ่งเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ย่อมมีความต้องการ และเมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเกิดความเครียด นำไปสู่การกระตุ้นให้เกิดแรงขับเคลื่อนเพื่อหาวิธีการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่สิ่งที่คุณเองต้องการเพื่อลดความตึงเครียดนั้น

ลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความคุ้มครองจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับ เป็นต้น

4. ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

5. ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในลกาศสรรเสริญ เป็นต้น ผู้บริหารองค์กรที่จะใช้ทฤษฎีของมาสโลว์ในการจูงใจพนักงาน ควรทราบความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการอยู่ในลำดับขั้นใด แล้วจึงจูงใจให้พนักงานได้รับการตอบสนองเพื่อให้ได้ความต้องการในลำดับที่ต้องการหรือลำดับที่สูงกว่า เพื่อตอบสนองความต้องการ โดยความต้องการทั้ง 5 ระดับ/ขั้น ของมาสโลว์ จะแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

ความต้องการลำดับต้น (Lower-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายนอก ประกอบด้วย ความต้องการด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย เช่น การจัดสถานที่ทำงาน ชั่วโมงการทำงานอย่างเหมาะสม การจ่ายค่าจ้างสวัสดิการ ความมั่นคง ความปลอดภัยในการทำงาน

ความต้องการในลำดับที่สูงกว่า (Higher-Order Needs) เป็นความต้องการตอบสนองภายในหรือจิตใจ ประกอบด้วย ความต้องการทางสังคม ความต้องการเกียรติยศ และความต้องการให้ความคิด ความฝันของตนเป็นจริง เช่น หัวหน้าให้ความสำคัญที่ดีกับลูกน้อง การจัดกิจกรรม สันทนาการให้กับพนักงาน การยกย่องพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้อิสระในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับการทำงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเปิดโอกาสให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน เป็นต้น



แมคคอลล (McCall, 1975) ได้ขยายประเด็นลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ออกไปในเรื่องของประสบการณ์ชีวิต แมคคอลล เสนอเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตเป็นมิติต่างๆ ตามประสบการณ์ชีวิต ของคนทั้งในแง่ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ รวมถึงความชอบและความเจ็บปวด ความสุขและความทุกข์ นอกจากนี้คัลเคย์และรูค ได้ให้ นิยามอื่นๆ อีกในเรื่องของความผาสุก ความพึงพอใจ และไม่พึงพอใจในชีวิต หรือความสุขและความทุกข์ (อ้างใน McCall, 1975) แมคคอลล ยังได้ชี้ให้เห็นว่า รากฐานของคุณภาพชีวิตคือ ความผาสุกที่เกี่ยวกับสุขภาพและความสุข

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความอุทิศตนเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้ให้ความหมายคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ดังนี้

Walton, 1975 (อ้างถึงใน เบญจมาศ อิ่มมาก, 2558) ได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นกระบวนการซึ่งองค์กรตอบสนองความต้องการของลูกจ้างในการพัฒนา กลไกเพื่อยอมให้ลูกจ้างได้มีส่วนร่วมตัดสินใจในชีวิตการทำงานอย่างเต็มที่

Hackman and Suttle, 1977 (อ้างถึงใน อุสุมา ศักดิ์ไพศาล, 2556) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าบุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการที่มีความต้องการในคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กร มีสิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณเพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

Huse & Coming, 1985 (อ้างถึงใน เบญจมาศ อิ่มมาก, 2558) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของพนักงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดีที่ต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงานและสามารถช่วยเพิ่มผลผลิตในงานได้

Cascio, 2003 (อ้างถึงใน สมพงษ์ รัตนบุพผะ, 2558) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนแรกเป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็นรูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนที่สองคือสภาพแวดล้อมต่างๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ปฏิบัติงานและสัมพันธภาพที่ดีระหว่างฝ่ายบริหารหรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างเข้าใจและต้องการ

Brooks and Anderson, 2005 (อ้างถึงใน ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ, 2560) ได้ให้ความหมายคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นสิ่งที่แสดงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่สามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ได้มีความสมดุลทั้งชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ในขณะที่สามารถนำองค์กรสู่เป้าหมายและความสำเร็จ

Walton (1975) ได้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าเป็นลักษณะการทำงาน ที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของมนุษย์ มีแนวคิด 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation), ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Health Working Conditions), ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities), ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security), ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม (Social Integration), ด้านลัทธิรัฐธรรมนูญนิยม (Constitutionalism), ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตในด้านอื่นๆ (The Total Life Space), ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance)

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิคและปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็น ความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กรมีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้นๆ

กรกนก เจริญสุข (2560) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของการดำเนินชีวิตที่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต เป็นแนวคิดในด้านการ

ทำงานที่ต้องผสมผสานหน้าที่การทำงาน และการดำเนินชีวิตเข้าไว้ด้วยกันให้มีความกลมกลืน สมดุล มีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน มีการดำเนินชีวิตที่สงบสุข ทำให้เกิดผลงานที่ดีที่สุดโดย แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หาก กล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน แล้วพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เชี่ยวชาญ ได้ เสนอความหมายนิยามไว้ มากมายหลากหลายกันไปมีที่น่าสนใจหลายประเด็น

Delamotte และ Takezawa (1984) ได้ให้แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตคนทำงาน เช่น การมีโอกาส ตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น
2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการ ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การ งาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากเมื่อ คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

Kossen (1991, อ้างใน นภารัตน์ ด้านกลาง, 2550) กล่าวว่า กระบวนการสนับสนุน คุณภาพชีวิตของคนทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าต่องาน
2. การให้อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ
3. การให้มีโอกาสในการสร้างสรรค์งาน
4. การมีการหมุนเวียนงาน
5. การมีการเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ
6. การให้คำชมเชยและการยอมรับ
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี
8. การให้มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่องาน
9. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับพนักงานที่มีภาระการเลี้ยงดูลูกในเวลางาน
10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ

จากความหมายข้างต้นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ ทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิต ดังที่ Elton Mayo (อ้างใน กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) ได้ศึกษาและทดสอบเกี่ยวกับเรื่องบุคคล พบว่า บุคคลเป็น

ปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

### ความหมายการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน

ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายดังนี้

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet, 1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจ หมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับของความสามารถในการใช้ความรู้ความเข้าใจ หรือทักษะในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุวัตถุประสงค์ของงานตามมาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดไว้ ภายใต้เงื่อนไขการใช้ทรัพยากรและระยะเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเองหรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

สรุปว่า การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน คือ การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

### ประโยชน์การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน

บุคลากรถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการที่องค์กรจะกระทำภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

### ประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน มีดังนี้

1. ช่วยทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน

3. ช่วยทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ด้วยวิธีการที่รวดเร็ว
4. ช่วยทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า หรือพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ
5. ทำให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ ลดความสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย ประหยัดเวลา ทรัพยากร และกำลังคน
6. องค์กรมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ เทคนิค วิธีการ ด้วยวิธีการทำงานที่เหมาะสม ลดปัญหาอุปสรรค และมีความสุขในการทำงาน
7. ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง เมื่อพัฒนาตนเองแล้วจะสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนานั้นไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่องานและองค์กรต่อไป

### **ประเภทของประสิทธิภาพ**

ประสิทธิภาพ เป็นเรื่องของการใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงาน โดยประสิทธิภาพอาจไม่แสดงเป็นค่าประสิทธิภาพเชิงตัวเลข แต่แสดงด้วยการบันทึกถึงลักษณะการใช้เงิน วัสดุ คน และเวลา ในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า ประหยัด ไม่มีการสูญเปล่าเกินความจำเป็น รวมถึงมีการใช้กลยุทธ์หรือเทคนิควิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม สามารถนำไปสู่การบังเกิดผลได้เร็ว และมีคุณภาพ ประเภทของประสิทธิภาพ มี 2 ระดับคือ

1. ประสิทธิภาพของบุคคล หมายถึง การทำงานเสร็จโดยสูญเสียเวลาและพลังงานน้อยที่สุด คำนิยมการทำงานที่ยึดกับสังคมเป็นการทำงานได้เร็วและได้งานดี

บุคคลที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน คือบุคคลที่ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพ เป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อย เป็นบุคคลที่มีความสุขและพอใจในการทำงาน เป็นบุคคลที่มีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณภาพและปริมาณของผลงาน คิดค้น ดัดแปลง วิธีการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

2. ประสิทธิภาพขององค์กร คือการที่องค์กรสามารถดำเนินงานต่างๆ ตามภารกิจหน้าที่ขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรปัจจัยต่างๆ รวมถึงกำลังคนอย่างคุ้มค่า มีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีลักษณะการดำเนินงานไปสู่ผลตามวัตถุประสงค์ โดยประหยัดทั้งเวลา ทรัพยากร และกำลังคน

องค์กรมีความสามารถในการใช้ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยี ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความราบรื่นในการดำเนินงาน มีปัญหาอุปสรรคและความขัดแย้งน้อยที่สุด บุคลากรมีขวัญกำลังใจดี และมีความสุขในการทำงาน

### **องค์ประกอบของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน เป็นการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ซึ่ง

องค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร โดยยกตัวอย่างแนวคิดของนักวิชาการ ดังนี้

ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า และมีความพึงพอใจ
2. ปริมาณ (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน
3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมกับหลักการและทันสมัย
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

จิตติมา อัครธิพิงส์ (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุผลความสำเร็จของการดำเนินงาน องค์กรจะมีผลผลิตเป็นที่น่าพอใจทั้งในด้านการผลิต การบริการ มีความเจริญก้าวหน้า และสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าและบุคลากรองค์กร ซึ่งองค์ประกอบการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมนอกองค์กร ได้แก่ ตลาดความต้องการของลูกค้า สภาพเศรษฐกิจของสังคมและประเทศ เช่น ภาวะเงินเฟ้อ สภาพคล่องทางการเงินการธนาคาร กำลังการซื้อของลูกค้า ความเปลี่ยนแปลงของสังคม
2. สิ่งแวดล้อมในองค์กร ได้แก่ นโยบาย วัฒนธรรม และปรัชญาขององค์กรที่กำหนดทิศทางการดำเนินงาน วัฒนธรรมองค์กร และการจัดบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากร
3. ปัจจัยขององค์กร ได้แก่ สภาพความพร้อมขององค์กรในด้านที่ดิน อาคารสถานที่ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ เงินทุน เทคโนโลยี และศักยภาพของบุคคล

ด้านบุคลากรหรือบุคคล ถือเป็นหัวใจของการพัฒนาประสิทธิภาพขององค์กร บุคคลต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นองค์ประกอบด้านตัวบุคคลที่นำไปสู่การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ ปรัชญาและอุดมการณ์ บุคลิกภาพ ความต้องการ ค่านิยม เป้าประสงค์ของชีวิต และการทำงาน การสำรวจตนเอง ความสามารถในการพิชิตอุปสรรคในการทำงาน และการสร้างความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นต้น

4. กระบวนการขององค์กร เป็นองค์ประกอบสำคัญลำดับสองต่อจากองค์ประกอบด้านบุคคล กระบวนการที่สำคัญขององค์กร คือ การดำเนินงานทั้งหมดที่จะทำให้เกิดการผลิต และ

การบริการที่น่าพอใจ ขอบข่ายของกระบวนการขององค์กรที่เอื้อต่อการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การจัดโครงสร้างงานขององค์กร การวางแผน การจัดองค์กรในด้านบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การควบคุมคุณภาพการทำงาน และการพัฒนาองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

### ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

Certo, Samuel C. (2000) ได้กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรประกอบด้วย 3 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้าน โครงสร้างองค์กร องค์กรจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับลักษณะโครงสร้างที่เหมาะสม โดยจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยย่อยที่สำคัญ ได้แก่

1.1 ปัจจัยด้านนโยบายที่ครอบคลุมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดพันธกิจที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ การกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว การกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และการดำเนินงาน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยด้านการบริหารและการจัดการที่ครอบคลุมถึงการจัดโครงสร้างเกี่ยวกับงานใหม่ ความซับซ้อน ความเป็นทางการ การรวมศูนย์หรือกระจายอำนาจ การจัดสายงาน การบังคับบัญชา การจัดกลุ่มงาน การจัดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มงาน การวางแผน การสั่งการ การควบคุมการทำงาน การจัดสรรทรัพยากร การติดตามกำกับดูแล และการประเมินผลการทำงาน

2. ปัจจัยด้านบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดเพราะบุคคลคือหมู่คณะที่รวมตัวกันเป็นองค์กร มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน มีบทบาทในการทำงาน หรือดำเนินงานต่างๆ สัมพันธ์กัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้นบุคคลที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ตามโครงสร้างงานในองค์กร ครอบคลุมบุคคลระดับสูง กลาง และล่าง รวมถึงบุคคลในระดับการทำงานทั้งหมด ซึ่งประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะและคุณสมบัติที่พึงปรารถนาในด้านต่างๆ ได้แก่ จำนวนบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน ความรู้ความสามารถพื้นฐาน ความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ ความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะด้านเทคโนโลยี ทักษะด้านการบริหารจัดการ เจตคติ ค่านิยมที่พึงปรารถนา ความสามารถในการพัฒนาคน พัฒนางาน และการปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับนโยบายและแผนการดำเนินงานขององค์กร

3. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการออกแบบผลิตภัณฑ์ การออกแบบการบริหาร การใช้เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่ทันสมัยในกระบวนการผลิต การควบคุมและการตรวจสอบคุณภาพ การจัดทำระบบข้อมูลการเชื่อมโยงการตลาด การบริการเพื่อการจำหน่ายผลิตภัณฑ์สู่สังคม

สมยศ นาวิการ (2544) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กร มี 7 ปัจจัยคือ

1. ปัจจัยด้านกลยุทธ์ (Strategy) เป็นการกำหนดภารกิจ การพัฒนาจุดอ่อน จุดแข็ง การวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคภายในและภายนอกองค์กร
2. ปัจจัยด้านโครงสร้าง (Structure) เป็นการจัดโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้งานสะดวกขึ้น
3. ปัจจัยด้านระบบ (System) เป็นระบบขององค์กรที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย
4. ปัจจัยด้านรูปแบบ (Styles) เป็นรูปแบบเกี่ยวกับการบริหารจัดการของผู้บริหาร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร
5. ปัจจัยด้านบุคลากร (Staff) เป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์กร
6. ปัจจัยด้านความสามารถ (Skill) คือ ความรู้ความสามารถ ทักษะของบุคลากรที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน
7. ปัจจัยด้านค่านิยม (Shared Value) เป็นค่านิยมร่วมกับบุคลากรในองค์กร

#### 2.4 ผลการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พระมหาศนาธิป จันทรังษี (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสำนักงาน เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 113 คน ส่วนใหญ่ มีรายได้ 15,001 - 20,000 บาทต่อเดือน มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติงาน มีระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่เกิน 10 ปี ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานที่รับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับนับถือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี

พิศโสภา ทีฆาวงศ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ผลการวิจัยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วยลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องผูกพันกับงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ



พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อีเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4) ศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็น พนักงานในระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อีเล็กทรอนิกส์ และโทรคมนาคม และยินดีให้ข้อมูลจำนวน 373 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบที ทดสอบเอฟ และการวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุ ผลการวิจัยพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

พิชญญา นิลพันธ์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่ม

ตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิภาคต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สกุลตรา กฤษเทียมเมฆ (2560) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสสัน ประเทศไทย จำกัด โดยประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือพนักงานที่ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตจำนวน 155 ท่าน สถิติที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานระหว่างตัวแปรด้วยการแจกแจงแบบท การวิเคราะห์ความแปรปรวนและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 18-41 ปี การศึกษาค่ำกว่าปริญญาตรี รายได้ 7,500-12,900 บาท ต่อเดือน ลักษณะงานห่อสบู่ มีสถานภาพโสด และประสบการณ์ต่ำกว่า 10 ปี ข้อคิดเห็นด้านประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุ และสถานภาพที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพแตกต่างกัน ตัวแปรที่เหลือคือ เพศ ระดับ การศึกษา รายได้ ลักษณะงาน และประสบการณ์ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันโดยอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยด้านเครื่องจักรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ส่วนปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวม ผลสหสัมพันธ์พบความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันที่ระดับปานกลาง มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันทั้งในด้านการผลักดัน การควบคุมอารมณ์ และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

สาวิตรี สองศรี และ กฤษญา มุฮัมหมัด (2560) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง พบว่า มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเศรษฐกิจการคลัง 3) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง จำนวน 214 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยโดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วน

เบี่ยงเบน มาตรฐาน t-Test F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี และรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท มีปัจจัยมุ่งใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับปัจจัยในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้านพบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ผลการศึกษา พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในแต่ละด้าน พบว่า ลำดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังแตกต่างกัน 2) ปัจจัยมุ่งใจมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน และน้อยที่สุด คือ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 55.8,  $R = 0.747$ ) 3) ปัจจัยค้ำจุนมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง ด้านที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลังมากที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน (ร้อยละ 39.9,  $R = 0.632$ )

ธัญลิตา รังสิวุฒิวงศ์ และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุก (2561) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยประชากรศาสตร์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป และ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรของกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป มีจำนวนทั้งหมด 2,160 คน โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 354 คน และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-Test, One-Way ANOVA (F-Test) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 191 คน (ร้อยละ 54.00) มีอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 79 คน (ร้อยละ 22.32) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 271 คน (ร้อยละ 76.55) มีสถานภาพ

โศค จำนวน 271 คน (ร้อยละ 61.30) และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 75 คน (ร้อยละ 21.20) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในงาน และผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยค้ำจุน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านนโยบายและการบริหาร และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) ปัจจัยประชากรศาสตร์ พบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 2) ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 47.60 3) ปัจจัยค้ำจุน พบว่า ด้านนโยบายและการบริหารและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจการพยากรณ์ ร้อยละ 29.60

## บทที่ 3

### ระเบียบวิธีการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี” เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษานี้จัดทำโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประชากร คือ ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 ศาล ได้แก่ ศาลจังหวัดนนทบุรี จำนวน 116 คน และศาลแขวงนนทบุรี จำนวน 84 คน รวมทั้งสิ้น 200 คน

จากจำนวนประชากรดังกล่าว สามารถกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่แน่นอนได้ โดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากการใช้วิธีคำนวณตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าระดับความคลาดเคลื่อน 5% ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{n}{1+N[e^2]}$$

โดยกำหนดให้  $n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$N = 200$$

$$e = 0.05$$

$$n = \frac{200}{1+[200 \times 0.05^2]} \\ = 133$$

จากการคำนวณโดยใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ แล้วจะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า ทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างกรอบแนวคิดในการพัฒนาและจัดทำแบบสอบถาม แล้วนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านการมีสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงาน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
3. ด้านความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในงาน
4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตประจำวัน
7. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

แบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale) เป็นแบบสอบถามปลายปิด (Close Ended Question) โดยคำถามเป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ที่มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบตามระดับ 5 ระดับ คือ

- |   |                    |
|---|--------------------|
| 5 | หมายถึง มากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง มาก        |
| 3 | หมายถึง ปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง น้อย       |
| 1 | หมายถึง น้อยที่สุด |

เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งช่วงของระดับการประเมินเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปลผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำผลคะแนนจากการกำหนดระดับดังกล่าวมาประเมินโดยใช้สูตรการคำนวณหาความกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับค่าเฉลี่ย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยในช่วงคะแนน ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	แปลความว่า	มากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	แปลความว่า	มาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	แปลความว่า	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	แปลความว่า	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	แปลความว่า	น้อยที่สุด

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ผ่านการตรวจสอบอย่างละเอียดแล้วนำมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Forms) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสาขาศุขกรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี จำนวน 133 คน โดยการสุ่มแบบบังเอิญ เมื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้ง 133 ชุด ตามกำหนดระยะเวลาแล้ว ในขั้นตอนต่อไปคือการนำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ออกจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 ชุด เพื่อนำมาดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัย และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social SPSS for window) โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

#### 3.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน สถิติในการคำนวณโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบแผนภูมิรูปภาพ (วงกลม) ประกอบการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

ส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการศึกษา

#### 3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ใช้สถิติทดสอบ t (t-test) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ด้านเพศ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

2) ใช้สถิติทดสอบค่า F (F-test) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้สถิติทดสอบ One-way ANOVA เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างประชากรมากกว่าสองกลุ่มขึ้นไป เมื่อพบว่า ค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 และเมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก็จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference) ในสมมติฐานที่ 2

3) ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

### 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลมาแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ต่อไปนี้

#### 3.5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1) การนำเสนอเป็นค่าร้อยละ (Percentage) ความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน

2) การนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ระดับความต่าง 0.05 และการ



วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) นำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร

### 3.5.2 สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)

1) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ โดยใช้สถิติ t-test ในกรณีที่มีตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร

2) ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี LSD (Least Significant Difference)

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี” ทำการศึกษาโดยการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ประกอบด้วย 2 ศาล ได้แก่ ศาลจังหวัดนนทบุรี และศาลแขวงนนทบุรี จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ได้คำตอบตรงตามแนวทฤษฎี โดยนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS และนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบของตารางประกอบการบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

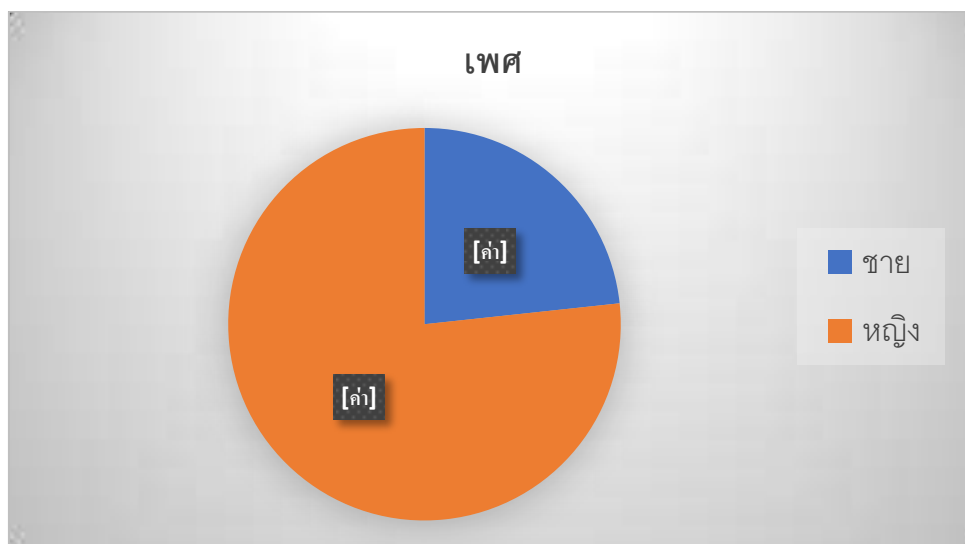
#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพ
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
- 7) และประสบการณ์การทำงาน

โดยสามารถสรุปตามแผนภูมิและตาราง ได้ดังนี้

**แผนภูมิที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

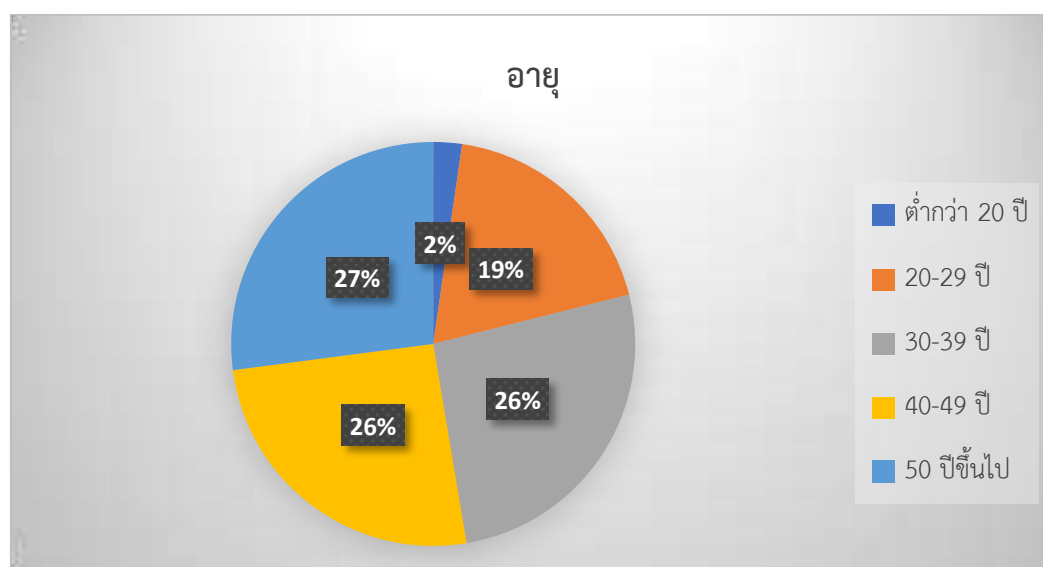


**ตารางที่ 4.1** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
ชาย	31	23.3
หญิง	102	76.7
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100.0</b>

จากข้อมูลตารางที่ 4.1 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ โดยผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 133 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 และ เพศชาย จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

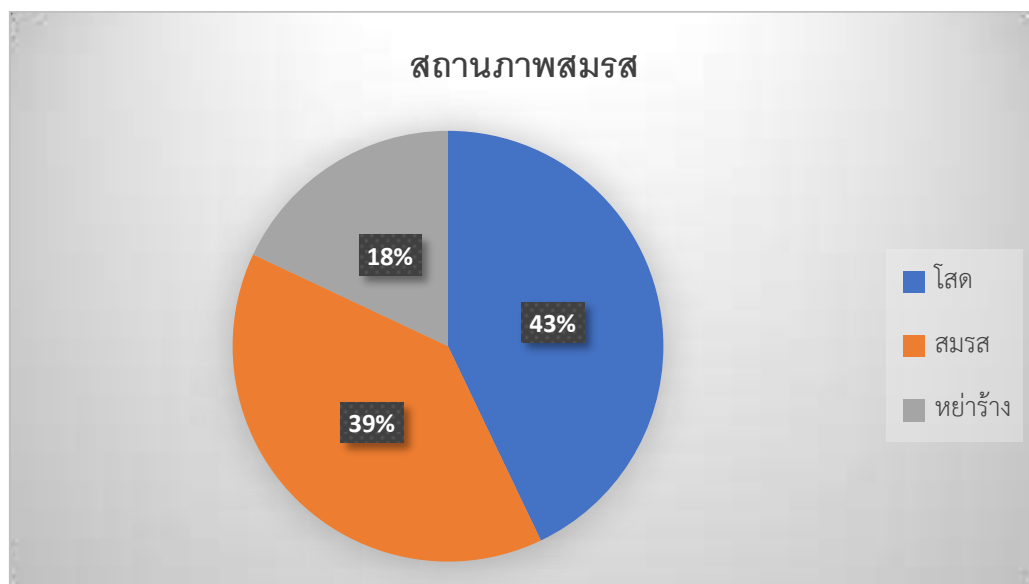


ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
ต่ำกว่า 20 ปี	3	2.3
20-29 ปี	25	18.8
30-39 ปี	35	26.3
40-49 ปี	34	25.6
50 ปีขึ้นไป	36	27.1
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ โดยผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 133 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงอายุ 50 ปี ขึ้นไป ซึ่งมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 รองลงมาคือช่วงอายุ 30-39 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 26.3 ช่วงอายุ 40-49 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 ช่วงอายุ 20-29 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และ อายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ

**แผนภูมิที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

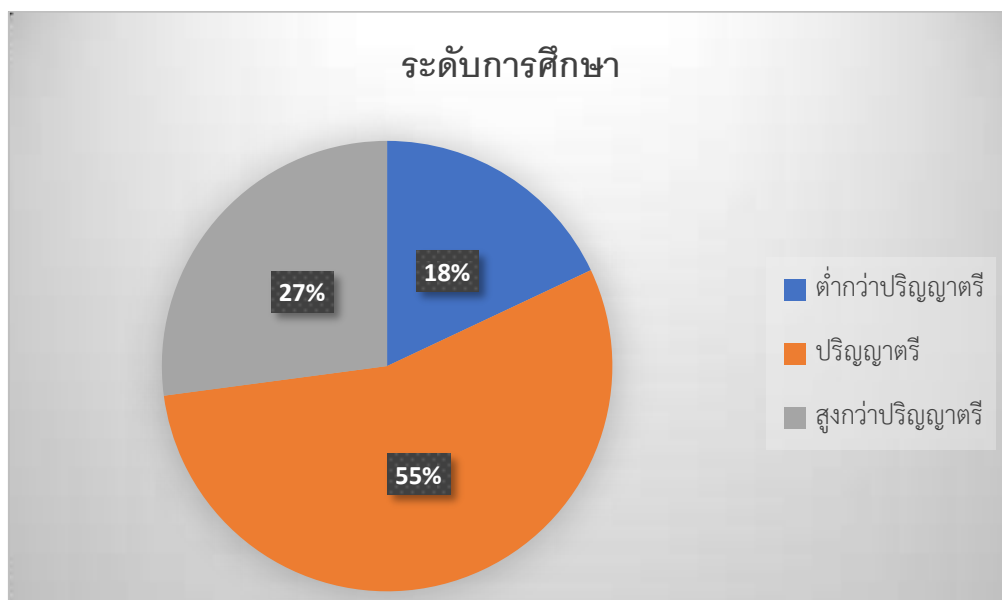


**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
โสด	57	42.9
สมรส	52	39.1
หย่าร้าง	24	18.0
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพสมรส โดยผลการวิเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 133 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และหย่าร้าง จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

**แผนภูมิที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

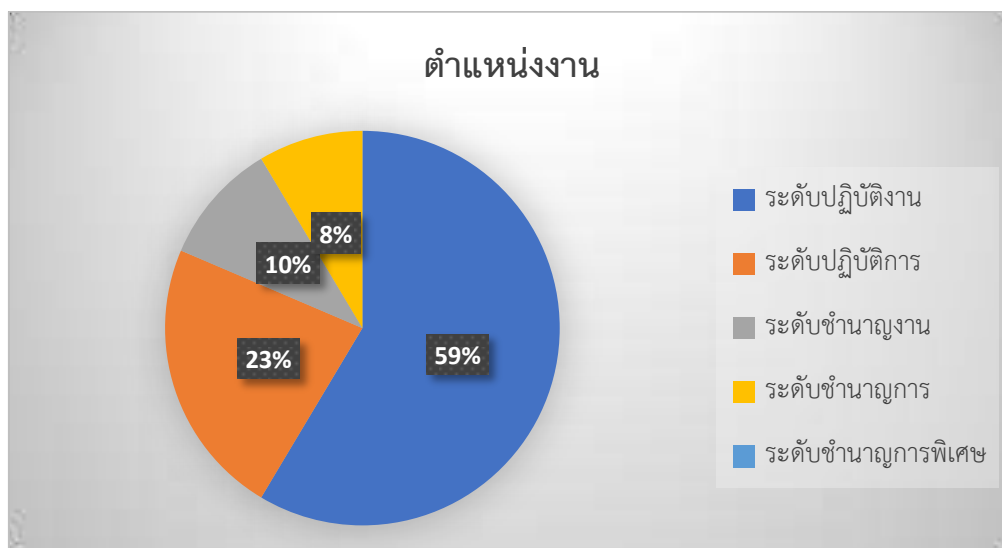


**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	24	18.0
ปริญญาตรี	73	54.9
สูงกว่าปริญญาตรี	36	27.1
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 และ ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 18 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

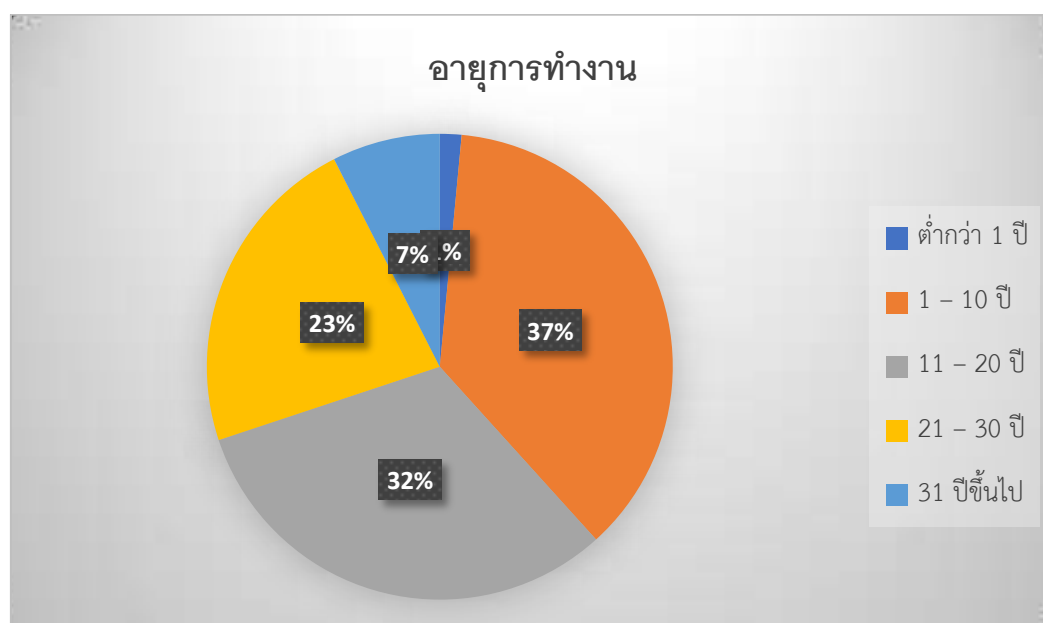


ตารางที่ 4.5 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
ระดับปฏิบัติงาน	23	17.3
ระดับปฏิบัติการ	26	19.5
ระดับชำนาญงาน	48	36.1
ระดับชำนาญการ	18	13.5
ระดับชำนาญการพิเศษ	18	13.5
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่งงาน โดยผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในระดับชำนาญงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 รองลงมาคือ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 ระดับชำนาญการ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

แผนภูมิที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน



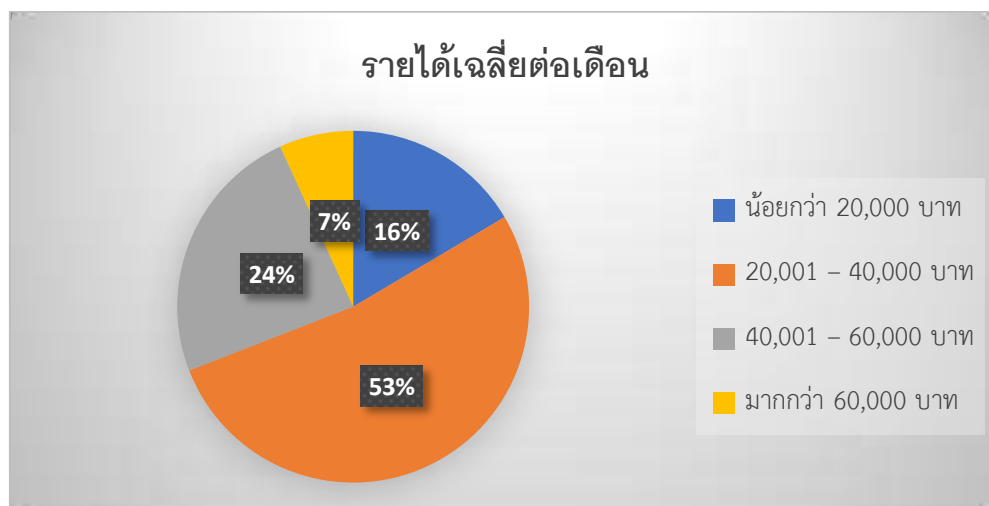
ตารางที่ 4.6 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
ต่ำกว่า 1 ปี	2	1.5
1 - 10 ปี	49	36.8
11 - 20 ปี	42	31.6
21 - 30 ปี	30	22.6
31 ปี ขึ้นไป	10	7.5
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน โดยผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ในช่วง 1-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ ช่วง 11-20 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ช่วง 21-30 จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 22.6 ช่วง 31 ปี ขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 และต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.5 ตามลำดับ



แผนภูมิที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



ตารางที่ 4.7 แสดงจำนวนและร้อยละ (Percentage) ข้อมูลด้านเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ (Percentage)
น้อยกว่า 20,000 บาท	22	16.5
20,001 - 40,000 บาท	70	52.6
40,001 - 60,000 บาท	32	24.1
มากกว่า 60,000 บาท	9	6.8
<b>รวม</b>	<b>133</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 แสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยผลการวิเคราะห์ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ย 20,001-40,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ย 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 รายได้เฉลี่ยน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และมากกว่า 60,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ตามลำดับ

#### 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.59	1.10	มาก
ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย	3.57	.98	มาก
ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน	3.56	.90	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.57</b>	<b>.99</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.8 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย และได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เมื่อเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งงานเดียวกันตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	Mean	S.D.	การแปลผล
สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน	3.74	.88	มาก
สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดความสะดวกสบายต่อการทำงาน	3.67	1.06	มาก
สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายในระหว่างปฏิบัติงาน	3.80	.91	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.73</b>	<b>.95</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายในระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน และสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดความสะดวกสบายต่อการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.63	.91	มาก
หน่วยงานมีการจัดสรรทุนสนับสนุนทางการศึกษา เพื่อปรับวุฒิการศึกษา	3.44	1.06	มาก
ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน	3.61	.96	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.98</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.10 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน และหน่วยงานมีการจัดสรรทุนสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อปรับวุฒิการศึกษา ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม	3.44	.93	มาก
ท่านมีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานตามสายงานในปัจจุบัน	3.51	1.04	มาก
ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน	3.53	.84	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.11 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีโอกาสดำเนินงานในตำแหน่งงานตามสายงานในปัจจุบัน และได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	Mean	S.D.	การแปลผล
หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	3.54	.85	มาก
ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	3.53	.84	มาก
ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ	3.63	.79	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.56</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.12 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน และได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม	3.42	.94	มาก
ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้	3.46	.90	มาก
ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.53	.85	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>.89</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.13 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้ และหัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านสามารถใช้เวลาว่างตามที่ต้องการได้	3.33	1.03	ปานกลาง
ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ	3.26	1.06	ปานกลาง
ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่าน มีความสมดุลกันเพียงใด	3.34	.97	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.31</b>	<b>1.02</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.14 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ คิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลกันเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ สามารถใช้เวลาว่างตามที่ต้องการได้ และมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	Mean	S.D.	การแปลผล
หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ อยู่เสมอ	3.35	1.00	ปานกลาง
ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ที่หน่วยงานจัดขึ้น	3.40	1.00	ปานกลาง
ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคม	3.66	.94	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.47</b>	<b>.98</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานในหน้าที่มีส่วนช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์อยู่เสมอ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.57	.99	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	3.73	.95	มาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.56	.98	มาก
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	3.49	.94	มาก
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.56	.83	มาก
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	3.47	.89	มาก
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.31	1.02	ปานกลาง
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.47	.98	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>.94</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.16 แสดงสรุปผลวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตาม คุณภาพงาน ปริมาณงาน และความรวดเร็วในการทำงาน ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน

ด้านคุณภาพงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านวางแผนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ	4.05	.82	มาก
ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	3.79	.83	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.83</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ วางแผนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ



**ตารางที่ 4.18** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน

ด้านปริมาณงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.89	.81	มาก
หากท่านได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น ท่านสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้	3.65	.99	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.90</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.18 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านปริมาณงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ หากได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น สามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้ ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.19** แสดงจำนวนค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน

ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด	3.80	.83	มาก
ท่านสามารถปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ทันในเวลาที่กำหนด	3.83	.79	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.81</b>	<b>.81</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ทันในเวลาที่กำหนด รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านคุณภาพงาน	3.92	.83	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.77	.90	มาก
ด้านความรวดเร็วในการทำงาน	3.81	.81	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยรวม</b>	<b>3.83</b>	<b>.84</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.20 แสดงสรุปผลวิเคราะห์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการวิเคราะห์ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlations) การวิเคราะห์ค่า t-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	Mean	S.D	t.	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ชาย	2.33	.44	-11.50	.003
	หญิง	3.95	.74		
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ชาย	2.54	.52	-11.95	.329
	หญิง	4.10	.67		
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ชาย	2.28	.60	-12.89	.726
	หญิง	3.95	.64		

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	Mean	S.D	t.	Sig
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	ชาย	2.25	.52	-13.27	.763
	หญิง	3.88	.62		
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	2.55	.49	-11.15	.799
	หญิง	3.88	.60		
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	ชาย	2.29	.53	-12.78	.923
	หญิง	3.83	.60		
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย	1.89	.36	-14.93	.000
	หญิง	3.74	.66		
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	2.19	.54	-13.20	.470
	หญิง	3.86	.64		
เฉลี่ยรวม	ชาย	2.29	.05	-12.74	.50
	หญิง	3.89	.64		

จากตารางที่ 4.21 ผลการทดสอบสมมติฐานมีค่าเฉลี่ยรวม t-test ของเพศที่แตกต่างกัน พบว่า ค่า  $t = -12.74$  และค่า  $Sig = .50$  ซึ่งมีค่ามากกว่า  $.05$  ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านเพศที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	114.36	28.59	412.61	.00
	ภายในกลุ่ม	8.87	.06		
	รวม	123.23			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	95.21	23.8	183.14	.00
	ภายในกลุ่ม	16.63	.13		
	รวม	111.85			

ตารางที่ 4.22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	100.08	25.02	171.56	.00
	ภายในกลุ่ม	18.66	.14		
	รวม	118.74			
ด้านความก้าวหน้า ความ มั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	96.67	24.16	233.68	.00
	ภายในกลุ่ม	13.23	.10		
	รวม	109.91			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	70.58	17.64	146.60	.00
	ภายในกลุ่ม	15.40	.12		
	รวม	85.99			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและ ประชาธิปไตยในการ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	87.64	21.91	208.13	.00
	ภายในกลุ่ม	13.47	.10		
	รวม	101.11			
ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	111.41	27.85	207.68	.00
	ภายในกลุ่ม	17.16	.13		
	รวม	128.58			
ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	101.27	27.85	207.68	.00
	ภายในกลุ่ม	14.31	.13		
	รวม	115.58			
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>97.15</b>	<b>24.60</b>	<b>221.38</b>	<b>.00</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>14.71</b>	<b>.11</b>		
	<b>รวม</b>	<b>111.87</b>			

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 221.38$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านอายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	สถานภาพ	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ เป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	103.96	51.98	350.59	.00
	ภายในกลุ่ม	19.27	.15		
	รวม	123.24			
ด้านสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	87.84	43.92	237.81	.00
	ภายในกลุ่ม	24.01	.18		
	รวม	111.85			
ด้านโอกาสในการพัฒนา ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	93.47	46.74	240.40	.00
	ภายในกลุ่ม	25.27	.19		
	รวม	118.75			
ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	88.72	44.36	272.01	.00
	ภายในกลุ่ม	21.20	.16		
	รวม	109.91			
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	68.84	34.42	260.84	.00
	ภายในกลุ่ม	17.15	.13		
	รวม	86.00			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและ ประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	77.44	38.72	212.58	.00
	ภายในกลุ่ม	23.68	.18		
	รวม	101.12			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	93.78	46.89	175.18	.00
	ภายในกลุ่ม	34.80	.27		
	รวม	128.58			
ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	89.84	44.92	226.88	.00
	ภายในกลุ่ม	25.74	.20		
	รวม	115.58			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	87.98	43.99	247.03	.00
	ภายในกลุ่ม	23.89	.182		
	รวม	111.87			

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของสถานภาพที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 247.03$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $.05$  ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านสถานภาพที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	100.44	50.22	286.31	.00
	ภายในกลุ่ม	22.80	.18		
	รวม	123.24			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	88.09	44.04	240.95	.00
	ภายในกลุ่ม	23.76	.18		
	รวม	111.85			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	88.47	44.23	189.89	.00
	ภายในกลุ่ม	30.28	.23		
	รวม	118.75			
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	82.87	41.44	199.19	.00
	ภายในกลุ่ม	27.04	.21		
	รวม	109.91			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	56.08	28.04	121.85	.00
	ภายในกลุ่ม	29.92	.23		
	รวม	86.00			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	72.90	36.45	167.93	.00
	ภายในกลุ่ม	28.22	.22		
	รวม	101.12			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	92.79	46.39	168.50	.00
	ภายในกลุ่ม	35.79	.28		
	รวม	128.58			

ตารางที่ 4.24 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับการศึกษา	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	91.64	45.82	248.72	.00
	ภายในกลุ่ม	23.95	.18		
	รวม	115.58			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	84.16	42.07	202.91	.00
	ภายในกลุ่ม	27.72	.21		
	รวม	111.87			

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของระดับการศึกษาที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 202.91$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $.05$  ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	98.72	32.91	173.14	.00
	ภายในกลุ่ม	24.52	.19		
	รวม	123.24			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	85.62	28.54	140.37	.00
	ภายในกลุ่ม	26.23	.20		
	รวม	111.85			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	90.87	30.29	140.14	.00
	ภายในกลุ่ม	27.88	.22		
	รวม	118.75			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ตำแหน่งงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านความก้าวหน้า ความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	82.02	27.34	126.41	.00
	ภายในกลุ่ม	27.90	.22		
	รวม	109.91			
ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	59.66	19.89	97.39	.00
	ภายในกลุ่ม	26.34	.20		
	รวม	86.00			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและ ประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	71.42	23.81	103.39	.00
	ภายในกลุ่ม	29.70	.23		
	รวม	101.12			
ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	102.64	34.21	170.08	.00
	ภายในกลุ่ม	25.95	.20		
	รวม	128.58			
ด้านความเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	90.31	30.10	153.68	.00
	ภายในกลุ่ม	25.27	.20		
	รวม	115.58			
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>ระหว่างกลุ่ม</b>	<b>85.15</b>	<b>28.38</b>	<b>138.07</b>	<b>.00</b>
	<b>ภายในกลุ่ม</b>	<b>26.72</b>	<b>.20</b>		
	<b>รวม</b>	<b>111.87</b>			

จากตารางที่ 4.25 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของตำแหน่งงานที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 138.07$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	63.00	31.50	67.98	.00
	ภายในกลุ่ม	60.24	.46		
	รวม	123.24			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	59.42	29.71	73.65	.00
	ภายในกลุ่ม	52.44	.40		
	รวม	111.85			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	47.46	23.73	43.27	.00
	ภายในกลุ่ม	71.29	.55		
	รวม	118.75			
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	42.08	21.04	40.32	.00
	ภายในกลุ่ม	67.83	.52		
	รวม	109.91			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	33.99	17.00	42.49	.00
	ภายในกลุ่ม	52.00	.40		
	รวม	86.00			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	36.89	18.44	37.33	.00
	ภายในกลุ่ม	64.23	.49		
	รวม	101.12			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	51.96	25.98	44.09	.00
	ภายในกลุ่ม	76.62	.59		
	รวม	128.58			
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	49.06	24.53	47.94	.00
	ภายในกลุ่ม	66.52	.51		
	รวม	115.58			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	47.98	23.99	49.63	.00
	ภายในกลุ่ม	63.89	.49		
	รวม	111.87			

จากตารางที่ 4.26 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 49.63$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า .05 ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน ต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ระหว่างกลุ่ม	99.79	33.26	182.97	.00
	ภายในกลุ่ม	23.45	.18		
	รวม	123.24			
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	91.52	30.51	193.52	.00
	ภายในกลุ่ม	20.34	.16		
	รวม	111.85			
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	93.33	31.11	157.85	.00
	ภายในกลุ่ม	25.42	.20		
	รวม	118.75			
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	87.36	29.12	166.53	.00
	ภายในกลุ่ม	22.56	.17		
	รวม	109.91			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	อายุการทำงาน	Sum of Square	Mean Square	F	Sig
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	69.62	23.21	182.75	.00
	ภายในกลุ่ม	16.38	.13		
	รวม	86.00			
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	79.88	26.63	161.67	.00
	ภายในกลุ่ม	21.24	.16		
	รวม	101.12			
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	99.91	33.30	149.80	.00
	ภายในกลุ่ม	28.68	.22		
	รวม	128.58			
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	91.46	30.49	163.05	.00
	ภายในกลุ่ม	24.12	.19		
	รวม	115.58			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	<b>89.10</b>	<b>29.70</b>	<b>169.76</b>	<b>.00</b>
	ภายในกลุ่ม	<b>22.77</b>	<b>.17</b>		
	รวม	<b>111.87</b>			

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานด้วย One-Way ANOVA ในส่วนของอายุการทำงานที่แตกต่างกันพบว่า มีค่าเฉลี่ยรวม  $F = 169.76$  และ ค่า  $Sig = .00$  ซึ่งมีค่าน้อยกว่า  $.05$  ซึ่งหมายความว่าปัจจัยด้านอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $.05$  ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.28** แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	
	Pearson Correlation (r)	Sig. (2-tailed)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	.93**	.00
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	.96**	.00
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	.91**	.00
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	.90**	.00
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	.91**	.00
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	.88**	.00
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	.87**	.00
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.91**	.00
<b>เฉลี่ยรวม</b>	<b>.91**</b>	<b>.00</b>

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.28 แสดงผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ขอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .91 ซึ่งสามารถจำแนกความสัมพันธ์เป็นรายด้านได้ ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .93 กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสามารถส่งผลให้ข้าราชการมีปฏิบัติในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี



ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าค่า Sig. (2-tailed) เท่ากับ .00 ซึ่งน้อยกว่า .01 หมายความว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .91 กล่าวคือ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

#### ตารางที่ 4.29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 1</b>	<b>ยอมรับสมมติฐาน ได้แก่</b>
ข้าราชการสาขายุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน	ด้านอายุ พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สถานภาพการสมรส พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ระดับการศึกษา พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตำแหน่งงาน พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ประสบการณ์ทำงาน พบว่าปัจจัยทุกด้านเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
	<b>ปฏิเสธสมมติฐาน ด้านเพศ</b>
	เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัวไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
<b>สมมติฐานที่ 2</b>	<b>ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้</b>
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	พิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่
มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย - ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ - ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน - ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน - ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน - ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว - ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.30 สรุปผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายได้	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ตารางที่ 4.30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ปัจจัยส่วนบุคคล						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	รายได้	ประสบการณ์ทำงาน
ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	X	✓	✓	✓	✓	✓	✓

หมายเหตุ

✓ เป็นไปตามสมมติฐาน X ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน



## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างใช้ในการศึกษา จำนวน 133 คน สามารถสรุปได้ดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

##### 5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 อายุ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 สถานภาพโสด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 42.9 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 ตำแหน่งงานระดับชำนาญงาน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 36.1 อายุการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-40,000 บาท จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6

##### 5.1.2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.94) ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.95) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.99) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.98) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.83) ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.94) ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.89) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.98) ตามลำดับ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่

ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.31$ , S.D. = 1.02) โดยปัจจัยในแต่ละด้านมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.99) ได้แก่ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.59$ , S.D. = 1.10) รองลงมาคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.98) และได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.90) ตามลำดับ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.73$ , S.D. = 0.95) ได้แก่ สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตราย ในระหว่างปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.91) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศที่ดีในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.74$ , S.D. = 0.88) และสถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดความสะดวกสบายต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 1.06) ตามลำดับ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.98) ได้แก่ ได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.91) รองลงมาคือ มีโอกาสในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.96) และหน่วยงานมีการจัดสรรทุนสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อปรับวุฒิการศึกษา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 1.06) ตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.49$ , S.D. = 0.94) ได้แก่ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.84) รองลงมาคือ มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายงานในปัจจุบัน ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 1.04) และได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.93) ตามลำดับ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.56$ , S.D. = 0.83) ได้แก่ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.79) รองลงมาคือ หน่วยงานสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็นใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.54$ , S.D. = 0.85) และได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.84) ตามลำดับด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.89) ได้แก่ ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.85) รองลงมาคือ สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้ ( $\bar{X} = 3.46$ , S.D. = 0.90) และหัวหน้างานให้ความสำคัญในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.42$ , S.D. = 0.94) ตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.31, S.D. = 1.02$ ) ได้แก่ คิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลกันเพียงใด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.97$ ) รองลงมาคือ สามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้ ( $\bar{X} = 3.33, S.D. = 1.03$ ) และมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.26, S.D. = 1.06$ ) ตามลำดับ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.98$ ) ได้แก่ คิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.66, S.D. = 0.94$ ) รองลงมาคือ มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40, S.D. = 1.00$ ) และหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.35, S.D. = 1.00$ ) ตามลำดับ

### 5.1.3 ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.84$ ) ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.83$ ) รองลงมาคือ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.81$ ) และด้านปริมาณงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.90$ ) ตามลำดับ โดยปัจจัยในแต่ละด้านมีระดับประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.92, S.D. = 0.83$ ) ได้แก่ วางแผนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.05, S.D. = 0.82$ ) รองลงมาคือ ผลการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.79, S.D. = 0.83$ ) ตามลำดับ ด้านปริมาณงานอยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.77, S.D. = 0.90$ ) ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.81$ ) รองลงมาคือ หากได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น สามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.65, S.D. = 0.99$ ) ตามลำดับ ด้านความรวดเร็วในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ ( $\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.81$ ) ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ทันในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 3.83, S.D. = 0.79$ ) รองลงมาคือ สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ( $\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.83$ ) ตามลำดับ

### 5.1.4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ พบว่า ความแตกต่างด้านเพศ คือ เพศชายและเพศหญิง ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวเท่านั้น แต่ปัจจัยทางด้านเพศดังกล่าว ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ที่ระดับความสัมพันธ์ของปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ หากค่าสหสัมพันธ์มีค่าใกล้เคียง -1 หรือ 1 แสดงถึงการมีความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยค่า  $r$  แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ เมื่อพิจารณาจากตัวแปรอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับความสัมพันธ์สูงสุด คือ ( $r = 0.96$ , Sig = .00) รองลงมา คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ( $r = 0.93$ , Sig = .00) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ( $r = 0.91$ , Sig = .00) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ( $r = 0.91$ , Sig = .00) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ( $r = 0.91$ , Sig = .00) ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ( $r = 0.90$ , Sig = .00) ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ( $r = 0.88$ , Sig = .00) และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $r = 0.87$ , Sig = .00) ตามลำดับ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .93 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .96 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) เท่ากับ .91 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .90 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .91 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .88 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .87 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .91 สามารถส่งผลให้ข้าราชการมีประสิทธิภาพในการทำงานได้เป็นอย่างดี

## 5.2 อภิปรายผล

### 5.2.1 อภิปรายผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงาน

จากสถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยรวมแล้วส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่วนด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้าน

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคมหน่วยงานให้ความสำคัญต่อบุคลากร อยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงานและงานที่ได้รับมอบหมาย เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความอดุสาหะ อีกทั้งเป็นการลดการทุจริตคอร์รัปชัน เพราะหากได้รับค่าตอบแทนที่ต่ำเกินไปไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ อาจทำให้เกิดความขัดสนและจำเป็นต้องมองหารายได้จากช่องทางอื่นๆ โดยไม่สุจริต สอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1975) กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ต้องได้รับอย่างเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พัน โศก พันธุ์จินดา และคณะ (2562) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการบังคับบัญชา และด้านเงินเดือนและสวัสดิการ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย การให้ความสำคัญในการดูแลสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัย เนื่องจากศาลเป็นหน่วยงานที่มีประชาชนมาติดต่อเป็นจำนวนมาก ประกอบกับมีจำเลยที่เป็นนักโทษจากเรือนจำซึ่งต้องมาศาลอาจเกิดความไม่ปลอดภัย หน่วยงานจึงจัดให้มีเจ้าพนักงานตำรวจเพื่อดูแลความปลอดภัยให้กับข้าราชการและเจ้าหน้าที่ และยังมีพนักงานรักษาความปลอดภัยบริเวณทางเข้าออกและตามจุดต่างๆ เพื่อดูแลความปลอดภัย ความสงบเรียบร้อยภายในและโดยรอบบริเวณศาล การดูแลความสะอาด เป็นระเบียบ ทำให้มีสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานมีความปลอดภัย สะอาด ไม่เป็นอันตรายต่อการทำงานและมีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ สถานที่ที่ปฏิบัติงานต้องมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีการส่งเสริมสุขภาพให้บุคลากรด้วยการจัดกิจกรรมนันทนาการ จัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดมุมพักผ่อนเพื่อให้บุคลากรผ่อนคลายลดความเครียดจากการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจมาศ อิ่มมาก (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ หน่วยงานมีการจัดสรรทุนสนับสนุนการศึกษาในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก แก่ข้าราชการที่สนใจศึกษาต่อ จัดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อรับทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ และจัดให้มีการอบรม สัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของข้าราชการ ทำให้ได้รับการพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ หน่วยงานมีนโยบายให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1975) กล่าวคือ การให้ความสำคัญเกี่ยวกับการฝึกอบรม สามารถทำให้พัฒนาศักยภาพของข้าราชการ ได้พัฒนาทักษะองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน และยังสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตน ปฏิบัติงานนั้นได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน การได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งงานมีความเป็นธรรม เหมาะสม ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงาน ลดความขัดแย้งและความไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herberg (1959) กล่าวว่า ความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐวัตร เป็งวันปลูก (2560) ได้ศึกษาปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7 พบว่าปัจจัยด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร และด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารประจำสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การจัดให้มีกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงาน เช่น จัดอบรม สัมมนา เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นต่างๆ และนำมาปรับใช้ในการทำงานได้ และเป็นการส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีปรองดองตามทฤษฎีของ Maslow's (1970) กล่าวว่า ความต้องการความยกย่องเป็นความต้องการได้รับความนับถือยกย่องในความมีชื่อเสียงและเกียรติยศ เพื่อทำให้มีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในองค์กร ความต้องการได้รับการยกย่องเป็นสิ่งสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ จากทฤษฎีจะเห็นได้ว่าเมื่อบุคลากรได้รับการยอมรับย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกมีคุณค่าและเมื่อบุคลากรรู้สึกถึงคุณค่าในตนเองจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุชากาญจนกุลไพศาล (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ทั้งด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ การมอบหมายงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียม สอดคล้องกับทฤษฎีของ Bluestone (1977) กล่าวว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกในองค์กรทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์เพิ่มขึ้น เพื่อให้ข้าราชการมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคม เป็นการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม และสร้างความสามัคคีปรองดอง สร้างความผูกพันให้ข้าราชการมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985) ได้กล่าวว่า ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร คือ ความรู้สึกภาคภูมิใจของบุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีชื่อเสียงและสร้างคุณประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สำหรับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวนั้น อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากศาลจังหวัดนนทบุรีและศาลแขวงนนทบุรี มีปริมาณคดีจำนวนมาก ข้าราชการต้องปฏิบัติงานด้วยความอดทน เพื่อไม่ให้งานเกิดความผิดพลาดหรืองานล่าช้า ทำให้ไม่สามารถใช้วันหยุดวันลาเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมส่วนตัวอื่นๆ ตามที่ต้องการได้เพียงใดนัก การอุทิศตนเองเพื่อปฏิบัติงานนอกเวลาราชการจึงมีความจำเป็นอย่างเห็นได้ชัด หน่วยงานอาจพิจารณาให้มีการปรับลดขั้นตอนการทำงาน หรือการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานให้มากขึ้นเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็ว สามารถปฏิบัติได้ทันแล้วเสร็จตามเวลาที่เหมาะสม

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวม และเมื่อพิจารณารายด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นผลจากปริมาณคดีที่มีจำนวนมาก และเพิ่มสูงขึ้นในทุกๆ ปี เนื่องจากปัจจัยหลายประการ เช่น การเลื่อนคดี ส่งผลให้คดีค้างพิจารณาจำนวนมาก เป็นต้น ข้าราชการปฏิบัติงานด้วยความอดทนและอุทิศตนเป็นอย่างมาก ทั้งยังต้องปฏิบัติงานล่วงเลยเวลาราชการ



ในช่วงเย็น และกรณีมีความจำเป็นเร่งด่วนจำเป็นต้องมาปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ จากปัจจัยดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า การหยุดงานหรือลางานเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ ตามที่ต้องการนั้น ยังไม่สามารถทำได้เต็มที่ หากหยุดงานหรือลางานโดยไม่จำเป็นจะส่งผลกระทบต่อการทำงานและเพื่อนร่วมงานซึ่งต้องรับหน้าที่ปฏิบัติงานแทน ซึ่งหากยังคงเป็นเช่นนี้ต่อไปอาจทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานลดลง และส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลงด้วย สอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg (1959) กล่าวว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน และไม่มีความสุขในการทำงาน ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองในด้านชีวิตส่วนตัว คือ ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากการทำงานหรือหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ สภาพความเป็นอยู่ในปัจจุบัน การมีเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลครอบครัว การมีเวลาได้ทำในสิ่งที่ต้องการนอกเหนือจากการทำงานนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับงาน วิจัยของ เปมิกา สังข์ขรณ์ (2559) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มหาวิทยาลัยทักษิณ การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ ด้านส่วนตัวควรให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานควรกำหนดภาระการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับคน และมีความสมดุลกันระหว่างคนกับงาน ด้านสังคมควรมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง หน่วยงานควรให้ความสำคัญในปัจจัยเรื่องนี้ โดยจัดการบริหารงานให้เหมาะสม ลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อนเพื่อลดปริมาณงาน ส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมด้านสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น กิจกรรมการออกกำลังกายในช่วงเย็น จัดการพักร้อนหรือนั่งสมาธิ เป็นต้น เพื่อลดภาวะความเครียดจากการทำงาน จัดฝึกอบรมด้านการบริหารงานกับเวลาการทำงานให้เหมาะสมหากต้องรับมือกับปริมาณงานจำนวนมาก เพื่อเพิ่มทักษะการบริหารงานและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิตประจำวัน

### 5.2.2 อภิปรายผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จากสถิติในการคำนวณเป็นค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ SD) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างรวดเร็วตามเวลาที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ แม้เป็นงานเร่งด่วนหรืองานอื่นนอกเหนือจากงานในหน้าที่ก็ตาม เนื่องจากศาลเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้บทบัญญัติ

ของกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง อย่างเคร่งครัด หากไม่สามารถปฏิบัติงานได้ทันตามกรอบระยะเวลาที่กฎหมายบัญญัติไว้ จะทำให้เกิดความเสียหายต่อส่วนงานคิดความ และกระทบกระเทือนต่อกระบวนการยุติธรรมซึ่งหน่วยงานให้ความสำคัญต่อการอำนวยความสะดวกยุติธรรมเป็นสำคัญ สอดคล้องกับแนวคิดของ กฤษดา เขียววัฒนสุข และคณะ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยใช้ความพยายามและทุ่มเทอย่างเต็มใจในการทำงานของตนอย่างคล่องแคล่ว และสามารถปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง มีปริมาณงานที่เหมาะสมตามเวลาที่กำหนด มีคุณภาพและเป็นไปตามมาตรฐาน และตามแนวคิดของ Na-Nan, Chaiprasit & Pukeree (2017) ระบุว่า พฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานที่แสดงออกมาในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร สามารถแบ่งแนวทางการวัดผลการปฏิบัติงานออกได้เป็น 3 มิติ ประกอบด้วย มิติด้านปริมาณงาน มิติด้านคุณภาพของงาน และมิติด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รสสุคนธ์ ภู่น้อย และคณะ (2561) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร มีคุณภาพตามมาตรฐานขององค์กร พนักงานทำงานโดยไม่ทำให้เกิดการผิดพลาดในงาน พนักงานสามารถปฏิบัติงานในปริมาณงานที่เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดและตามมาตรฐานการให้บริการ พนักงานสามารถวางแผนรับมือกับปริมาณงานได้อย่างเหมาะสม และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเมื่อมีปริมาณงานมากเกินไปกว่ามาตรฐานได้อย่างเหมาะสม และพนักงานสามารถปฏิบัติงานภายในระยะเวลามาตรฐานที่องค์กรกำหนด สามารถใช้เวลาได้อย่างเกิดประโยชน์ในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย โดยจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับผู้บริหารงาน เพื่อให้ทราบถึงปัญหาและแนวทางการแก้ไข แล้วนำมาบูรณาการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป
2. ควรศึกษาเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรเฉพาะ โดยแบ่งตามส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพปัญหา และนำมาปรับปรุง พัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ควรศึกษาจากกลุ่มประชากรซึ่งไม่ใช่เพียงเฉพาะข้าราชการเท่านั้น โดยให้ศึกษารวมไปถึงบุคลากรอื่นๆ คือ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งถือเป็นผู้ปฏิบัติงานในศาลยุติธรรมสังกัดในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น

4. ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานในยุคดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการให้บริการออนไลน์ศาลยุติธรรม หรือที่เรียกว่า D-Court เพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในหน่วยงานอย่างเหมาะสม

## บรรณานุกรม

- กรกนก เจริญสุข. (2560). การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท มิราเคิลเฮลท์แคร์ จำกัด และบริษัทในเครือ. การประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ. ครั้งที่ 12 ประจำปี 2560 มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กฤษดา เชียรวัฒนสุข, รัชณี แก้วมณี, นิรนุช สายสุยา และสุภัทสร่า กิริกา. (2561). แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อายิโนะโมะโต๊ะ เบทาโกรสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด. วารสารการตลาดและการจัดการ, 5(2), 55-69.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 - 22.
- กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล).
- จิตติมา อัครธิตพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- จันทร์แรม พุททนนกุล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. (คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี)
- จรรยาศักดิ์ สุนทรเดชา. (2561). เทคนิคการบริหารค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ. วารสารสถาบันวิจัยพิมลธรรม, 5 (1), 44-45.
- ชูเกียรติ ยิ้มพวง. (2554). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท บางกอกกล๊าส จำกัด โรงงานจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- ณัฏฐา กิริหิรัญ. (2550). การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

## บรรณานุกรม

- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.** (รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์).
- ธัญย์สิตา รังสิวุฒิวงศ์ และ พัชรหทัย จารุทวีผลนุก. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มบริษัท ไทยรัฐ กรุ๊ป. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. ครั้งที่ 13 (น. 516-527).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- นภารัตน์ ด่านกลาง. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป. คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).**
- เบญจมาศ อุ่มมาก. (2558). **คุณภาพชีวิตและความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำความเย็น. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).**
- ประพันธ์ ชัยกิจจอรุใจ. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้า อิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม. (รายงานการวิจัย).** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- เปมิกา สังข์ขรณ์. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพัน ต่อองค์กรของพนักงานมหาวิทยาลัยทักษิณ. วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ, 16(1), 132-143.**
- พระมหาคณาธิป จันทร์สง่า. (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสยาม.**
- พริชญญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).**
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. (วิทยานิพนธ์การศึกษาศาสนาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).**

## บรรณานุกรม

- พันโชค พันธุ์จินดา, ประภัสสร วรรณสถิต, กัญญาพัสดุ ก่อมงคลเจริญ และจิรายุ หาญตระกูล. (2562). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทไปรษณีย์ จำกัด ในจังหวัดเชียงราย. วารสารบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 1(1). 60-69.
- ภูมรินทร์ ทวีขศรี. (2554). ความคาดหวังและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทพรอคเตอร์แอนด์แกมเบิล แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ วิศวกรรมธุรกิจปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- รสสุคนธ์ ภู่น้อย และฉิม โสณัฏ วิสิฐนิกิจา. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร ชลบุรี. วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย. 13(44): 58-69.
- สกุลตรา กฤษเทียมนเมฆ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต บริษัท พีแซท คัสตัน ประเทศไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สมบัติ บารมี. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทมหัพพันไฟฟ้า เบอร์ซีเมนต์ จำกัด (มหาชน). (รายงานการวิจัยคณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สาวิตรี ส่องศรี และ ดร.กฤษฎา มุฮัมหมัด. (2560). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเศรษฐกิจการคลัง. การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา. ครั้งที่ 12 (น. 249-260). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สิริวดี ชูเชิด. (2556). การศึกษาสภาพการบริหารงานกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2564). การกิจและหน้าที่รับผิดชอบของหน่วยงาน สืบค้นจาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/page/index/id/57>.

## บรรณานุกรม

- สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2564). แผนยุทธศาสตร์ศาลยุติธรรม. สืบค้นจาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/page/index/id/60>.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์กรเภสัชกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ).
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

## BIBLIOGRAPHY

- Bluestone, Irving. (1977). Implementating Quality-of-worklife Programs. **Management Review**, 6(9), 43-46.
- Guilford, J., & Gray, D. E. (1970). **Motivation and modern management**. Massachusetts: Addison-Wesley Publishers.
- Herzberg, F., Mansner, B., & Barbara, S. (1959). **The motivation to work**. New York: John Wiley.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). **Organizational Development and Change**. St. Paul, Minn : West.
- Luthans. (1989). **Organizational behavior**. New York: McGraw-Hill. New York : John Wiley & Sons.
- McCall, S. (1975). **Quality of life**. Social Indicators Research, 2, 229-248.
- Maslow, A. (1970). **Motivation and personality**. New York: Harper and Row.
- Sallis, E. and Sallis, K. (1990). **People in Organization**. London: Macmillan Education.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2003). **Organizational Behavior (9th ed.)**. New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Walton, R. E. (1973). **Quality of working life: What is it**. Slone Management Review, 15,12-18.
- Walton. (1975). **Criteria for Quality of Working Life**. In Loues E.Davis and Albert B. Cherns (eds.). The Quality of Working Life. New York : Free Press.
- Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Tokyo: Harper International.



ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน  
ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

การศึกษาในครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ โดยนักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรีเพื่อเป็นแนวทางในการนำไปปรับปรุง พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมต่อไป

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่ตรงกับความ เป็นจริงและครบถ้วนทุกข้อ โดยข้อมูลทั้งหมดของท่านจะเป็นความลับ และใช้เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้เท่านั้น

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นางสาวศตน์นัท คงทอง  
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีปทุม

### คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามการประเมินระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ
  - ชาย
  - หญิง
2. อายุ
  - ต่ำกว่า 20 ปี
  - 20-29 ปี
  - 30-39 ปี
  - 40-49 ปี
  - 50 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพสมรส
  - โสด
  - สมรส
  - หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่
4. ระดับการศึกษา
  - ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - ปริญญาตรี
  - สูงกว่าปริญญาตรี
5. ตำแหน่งงาน
  - ระดับปฏิบัติงาน
  - ระดับปฏิบัติการ
  - ระดับชำนาญงาน
  - ระดับชำนาญการ
  - ระดับชำนาญการพิเศษ

6. อายุการทำงาน  ต่ำกว่า 1 ปี  
 1 - 10 ปี  
 11 - 20 ปี  
 21 - 30 ปี  
 31 ปีขึ้นไป

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  น้อยกว่า 20,000 บาท  
 20,001 – 40,000 บาท  
 40,001 – 60,000 บาท  
 มากกว่า 60,000 บาท

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม</b>					
8. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
9. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย					
10. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเมื่อเทียบกับผู้อื่นในตำแหน่งงานเดียวกัน					
<b>ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย</b>					
11. สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม บรรยากาศ ที่ดีในการทำงาน					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
12. สถานที่ทำงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย เกิดความสะดวกสบายต่อการทำงาน					
13. สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายในระหว่างปฏิบัติงาน					
<b>ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ</b>					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้าอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอยู่เสมอ					
15. หน่วยงานมีการจัดสรรทุนสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อปรับวุฒิการศึกษา					
16. ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาตนเองจากงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบัน					
<b>ด้านความก้าวหน้าความมั่นคงในงาน</b>					
17. ท่านได้รับการพิจารณาเพิ่มเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม					
18. ท่านมีโอกาask้าวหน้าในตำแหน่งงานตามสายงานในปัจจุบัน					
19. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน					
<b>ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน</b>					
20. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน					
21. ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ					
22. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานอยู่เสมอ					

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน</b>					
23. หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม					
24. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้					
25. ท่านได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
<b>ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
26. ท่านสามารถใช้วันหยุดตามที่ต้องการได้					
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ					
28. ท่านคิดว่าการทำงานกับชีวิตส่วนตัวของท่านมีความสมดุลกันเพียงใด					
<b>ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
29. หน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์อยู่เสมอ					
30. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ที่หน่วยงานจัดขึ้น					
31. ท่านคิดว่างานในหน้าที่ของท่านมีส่วนช่วยเหลือสังคม					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุด  
เพียงคำตอบเดียว

ประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
<b>คุณภาพงาน</b>					
32. ท่านวางแผนการทำงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ					
33. ผลการปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา					
<b>ปริมาณงาน</b>					
34. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด					
35. หากท่านได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มขึ้น ท่านสามารถทำงานเสร็จทันตามกำหนดได้					
<b>ความรวดเร็วในการทำงาน</b>					
36. ท่านสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด					
37. ท่านสามารถปฏิบัติงานเร่งด่วนได้ทันในเวลาที่กำหนด					

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาวศตวรรษ์ คงทอง
วัน เดือน ปีเกิด	4 มีนาคม 2523
การศึกษา	ปีการศึกษา 2553: บริหารธุรกิจบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) คณะกรรมการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
ประวัติการทำงาน	ปี พ.ศ. 2549 – 2552 ศาลแพ่ง ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ปี พ.ศ. 2552 – 2559 ศาลอาญา ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมปฏิบัติงาน ปี พ.ศ. 2559 – 2560 สำนักบริหารกลาง สำนักงานศาลยุติธรรม ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2560 – 2562 ศาลจังหวัดพัทธยา ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ ปี พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน ศาลจังหวัดนนทบุรี ตำแหน่ง เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ