

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
QUALITY OF WORKING LIFE AFFECTING PERFORMANCE OF
PERSONNEL UNDER THE OFFICE OF THE COURT OF JUSTICE REGION 5

โยษิตา สายปะละ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงาน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 จำนวน 300 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อเป็นสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน เพื่อเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS งานวิจัยในครั้งนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
ในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ABSTRACT

The objective of quality of work life affective to work efficiency of administrative office of the court of justice, region 5's personnel research to study on administrative office of the court of justice, region 5's personnel's work life quality such working Environment, working morale, growth and security, reasonable income, work quality, operating time and duties factor. The sample of this research: 300 administrative office of the court of justice, region 5's personnel. The researcher use questionnaire to collect data and analyze by descriptive statistics such frequency, percentage, mean and standard deviation then make a test by and Pearson product moment correlation to comparing relation of working factor and work efficiency of administrative office of the court of justice, region 5's personnel. The researcher use PSP program to analyze data with statistical significance at 0.05

Keywords: Quality of working life affecting performance of personnel under the office of the court of justice region 5

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานในองค์กรโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่สำคัญคืองาน และคน การทำงานจะประสบผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ต้องอาศัยแรงขับเคลื่อนจากคนในองค์กร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมีความพร้อมในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร หากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการให้ผลตอบแทนที่ไม่ยุติธรรม ไม่ให้โอกาสก้าวหน้าในงาน หรือการบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง แต่หากองค์กรให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล มีการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี พร้อมทั้งมีโอกาสนักก้าวหน้าในงาน หรือแม้กระทั่งการให้รางวัลข้าราชการดีเด่น คือการสร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากรได้เป็นอย่างดี เพื่อเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างขวัญกำลังใจให้บุคลากร มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ รวมทั้งเสียสละทุ่มเทแรงกายแรงใจให้กับองค์กรอย่างไม่รู้ลี้กเหน็ดเหนื่อย ส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นได้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรจะมีความหลากหลาย และแตกต่างกัน

ออกไป เช่น ความหลากหลายของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้จัดสรรให้ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับจัดสรร ดังนั้น แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กร

ปัจจุบันการให้บริหารของภาครัฐ ต้องคำนึงถึงประชาชนที่มารับบริการ ประชาชนคาดหวังจะต้องได้รับการบริการที่ดี ได้รับความสะดวก รวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม หน่วยงานราชการต่าง ๆ จึงต้องเร่งพัฒนาบุคลากรเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชน ซึ่งเป็นวัตถุประสงค์หลักขององค์กรต่าง ๆ ที่จะนำมาพัฒนาบุคลากรให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานศาลยุติธรรม สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อต้องการทราบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างไร รวมถึงวิธีการที่เหมาะสมที่จะนำไปพัฒนา ปรับปรุงเปลี่ยนแปลง แก้ไขให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากขึ้นกว่าปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ผู้บริหารสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพต่อไปและการวิจัยในครั้งนี้ยังเป็นแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่น ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

สมมุติฐานในการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มีขอบเขตดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมี 3 ด้านได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงาน

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในตำแหน่งต่าง ๆ มีจำนวนทั้งหมด 300 คน ข้อมูล ณ เดือนพฤศจิกายน 2564 โดยใช้สูตรในการคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จึงได้กลุ่มประชากรตัวอย่างอยู่ที่จำนวน 300 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนกันยายน 2564 – เดือนธันวาคม 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้ มาใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
3. เพื่อนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 มากขึ้น สร้างความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

- ด้านสภาพแวดล้อม
- ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน
- ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

(ปวีณา แสงสุข 2562)

ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- ด้านคุณภาพของงาน
- ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
- ด้านปริมาณของงาน

(ณัฐนันท์ ทาคำ 2561)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975 อ้างใน พิริชญญา นิลพันธ์) ได้ให้ความหมายแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ไว้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน ในลักษณะเป็นเงินเดือนหรือค่าจ้าง หรือผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ สำหรับการดำรงชีวิต
2. สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สภาพแวดล้อม ทั้งทางกายภาพ รวมถึงทางด้านจิตใจ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงความปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มทักษะได้อย่างเต็มที่ (Development of Human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) ลักษณะงานที่สามารถเพิ่มพูนความรู้ทักษะและความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในสายงานนั้น เป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไป เช่น เพื่อนคนในครอบครัว
5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมในด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) กล่าวคือ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในหน่วยงาน การให้เกียรติซึ่งกันและกัน ให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ให้ความเสมอภาค ถึงแม้กระทั่งการให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทน หรือประเภทเงินรางวัล และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานร่วมกัน (The Total Life Space) ผู้ปฏิบัติต้องรับการดูแลชั่วโมงการทำงานตลอดจนได้รับความเป็นธรรมระหว่างปฏิบัติงาน
8. ลักษณะงานที่ส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ปวีณา แสงสุข (2562) ให้ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีกับศาลอาญากรุงเทพใต้ภายใต้สำนักงาน

ศาลยุติธรรม การปฏิบัติงานอย่างมีขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด และมีผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีตัวชี้วัดประสิทธิภาพของการปฏิบัติ ดังนี้

คุณภาพของงาน หมายถึง คุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติโดยไม่มีข้อผิดพลาด หรือมีข้อผิดพลาดน้อยที่สุด และไม่ถูกตำหนิในเรื่องการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งองค์การมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่คุณภาพตรงตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมาย และงานออกมามีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลภายนอก หรือคุณภาพของงานที่ต่ำกว่ามาตรฐานอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่บุคลากรขององค์การใช้ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็ว มีความถูกต้อง ครบถ้วน เรียบร้อย ผลของงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ปริมาณของงาน หมายถึง จำนวนงานที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบนั้นสามารถปฏิบัติแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามมาตรฐานของหน่วยงานนั้นๆ ซึ่งประกอบด้วยระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานผลงานที่ได้ปฏิบัติได้ครบถ้วนตามที่ผู้บังคับบัญชาต้องการ

แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ความต้องการภายใน ทำให้เกิดแรงกระตุ้นที่ตอบสนองแก่บุคคลนั้น ให้แสดงออกมาทางพฤติกรรมตามความต้องการนั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิริญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกเป็นรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน ระดับมากมี 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทน

โดยข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 63.91 สถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 51.13 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.20 รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 58.65 ส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดนครศรีธรรมราช คิดเป็นร้อยละ 49.63 เป็นลูกจ้าง คิดเป็นร้อยละ 59.40 และส่วนใหญ่ได้รับสวัสดิการเป็นค่ารักษาพยาบาล คิดเป็นร้อยละ 42.11

ปวีณา แสงสุข (2562) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลอาญากรุงเทพใต้” ผลการวิจัย พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ที่แตกต่างกัน มีระดับการศึกษา, มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และมีตำแหน่งงาน ที่มีผลกับ ประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ที่มีระดับการศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานที่สูงกว่า มีประสิทธิภาพในการทำงานน้อยกว่าผู้มีระดับ การศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือน, และตำแหน่งงานที่ต่ำกว่า เนื่องจากเจ้าหน้าที่ที่มีระดับ การศึกษา, รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและตำแหน่งงานที่ต่ำกว่านั้นมีแรงจูงใจในเรื่องความก้าวหน้า และการยอมรับในการปฏิบัติงานจึงมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากกว่าจึงส่งผลให้ การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากกว่า

สำหรับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในทำงาน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในศาลอาญา กรุงเทพใต้ในทิศทางเดียวกัน เพราะเจ้าหน้าที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ดี มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 สังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม เป็น องค์กรอิสระ มีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นอิสระในการบริหารงานบุคคลากร งบประมาณ และการดำเนินการอื่น ตามที่กฎหมายบัญญัติ โดยมีเลขาธิการสำนักงานยุติธรรมเป็น ผู้บังคับบัญชาขึ้นตรงต่อประธานศาลฎีกาในการแต่งตั้งเลขาธิการสำนักงานศาล ยุติธรรมศาลเป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรม

ดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยวิธีการสำรวจ (Survey Method) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

กลุ่มตัวอย่าง คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 5% โดยกลุ่มตัวอย่าง 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบ Checklist ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดคุณภาพชีวิต 4 ด้าน ได้แก่ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงาน

โดยลักษณะแบบสอบถามส่วนที่ 1 และส่วนที่ 2 เป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 ชุด เพื่อตรวจสอบความถี่

การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-total correlation)

การทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อนั้น

โดยเกณฑ์ที่กำหนดต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไปจะสรุปได้ว่าคำถามนั้น มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง ที่กำหนดไว้ มีการตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม และเก็บรวบรวมแบบสอบถาม เพื่อนำไปจัดทำเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปด้วยระบบทางคอมพิวเตอร์

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 300 ตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 68.30 มีอายุระหว่าง 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานอยู่ที่ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.30 มีตำแหน่งชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 20.70

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัด

สำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 รองลงมา คือด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.55 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4.51 และสามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า สถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นมีแสงสว่างเพียงพอไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.59

2. ด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ความเชื่อมั่นในความมั่นคงในหน่วยงานหรือในองค์กรนั้น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

3. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.55 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านมีโอกาสที่จะได้รับการพัฒนาความรู้เพิ่มเติมจากหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ เช่น การได้รับการฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสัมมนา เป็นต้น ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60

4. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเป็นไปตามความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด โดยค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.57

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ 4.69 เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.73 รองลงมาด้านคุณภาพของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.72 ด้านปริมาณของงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.62 สามารถอธิบายรายละเอียดแต่ละด้านได้ ดังนี้

1.ด้านคุณภาพของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.72 เมื่อแยกเป็นรายข้อ พบว่า งานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถปฏิบัติได้ทันตามกำหนดเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.75

2.ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า มีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้มีความสะดวกรวดเร็วขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เท่ากับ 4.72

3.ด้านปริมาณของงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ด้านสภาพแวดล้อม ด้านขวัญกำลังใจในการทำงาน ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงานในทิศทางเดียวกัน เพราะบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาล

ยุคิทธิธรรมประจำภาค 5 มีสภาพแวดล้อม ขวัญกำลังใจในการทำงานที่มีความมั่นคงก้าวหน้าในงาน และมีค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สอดคล้องกับงานของปวีณา แสงสุข (2562) ได้วิจัยเรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญากรุงเทพใต้” ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญากรุงเทพใต้” ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ และปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศาลอาญากรุงเทพใต้ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับบุคคลในที่ทำงาน – ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความมั่นคงก้าวหน้าในงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญากรุงเทพใต้ ในทิศทางเดียวกัน เพราะเจ้าหน้าที่ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงานจึงส่งผลให้ปัจจัยที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศาลอาญากรุงเทพใต้

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานศาลยุติธรรมประจำภาค 5 ในด้านคุณภาพของงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณของงาน ผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนา โดยการพิจารณาจากปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้คุณภาพของงานเพื่อให้ได้คุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่างานที่ตนเองปฏิบัติอยู่นั้นมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุง และพัฒนาอยู่ตลอดเวลา การจัดการระบบการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมกับบุคลากรที่มีอยู่ มีโอกาสพัฒนางานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ มีงบประมาณสนับสนุน มีคู่มือปฏิบัติงานและคำสั่งการปฏิบัติงานที่ทำให้สามารถทำงาน ได้อย่างสะดวกรวดเร็วและง่ายขึ้น

เอกสารอ้างอิง

สำนักงานศาลยุติธรรม (ค้นเมื่อ 2563) 2 ตุลาคม 2564 จาก

<https://www.coj.go.th>

- พิธีญา นิลพันธ์.(2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่
อนุรักษ์ที่ 5. สารนิพนธ์. หลักสูตรบริหารปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชา
การจัดการภาครัฐ และภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยมหาดไทย.
- ปวีณา แสงสุข.(2562). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลอาญากรุงเทพใต้.
สารนิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการ
จัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อนุสรรา สก๊แพทย์.(2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่
กรุงเทพมหานคร 13. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
(การจัดการ) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่
อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริ
วัฒนาพระธิดา. สารนิพนธ์. หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์:
มหาวิทยาลัยเกริก.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย.(2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน
ต่อองค์กรกรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์
เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระ.
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม
อุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา.บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐนันท์ ทาคำ.(2561). ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ
พนักงาน. การค้นคว้าอิสระ. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการ
จัดการทั่วไปคณะบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Alderfer, C. (1969). An Empirical Test of a New Theory of Human Needs. Rganizational
Behavior and Human Performance, New York: The Free Press.
- Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work Life. Organization
Dynamics, 12(7), 247.
- Walton, R.E. 1974. *Improving the Quality Of work life*. Harvard Business, 149, pp. 10-35.
- Yamane, T. (1973). *Statistice: An introductory analysis*(3th ed.). New York: Harper & Row.