

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของ
บุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง

**Relationship between Quality of Life and Work Performance of
Personnel at Thung Song Provincial Court Office**

Nutjanan Thaiyang and Nantawun Boonchauy

นักศึกษาระดับปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

E-mail: 6424100019@rumail.ru.ac.th; Nantawun.b@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ (1) ศึกษาผลกระทบจากปัญหากรณีที่มีการลดอัตรากำลังคนต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง (2) ศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงผสม กล่าวคือ ผู้ศึกษาทำวิจัย เชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) จากจำนวนบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ระดับหัวหน้ากลุ่มงานและระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 47 คน เนื่องจากจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงทำวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 6 คน เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น เพราะบุคลากรของสำนักงานประจำศาลเป็นบุคลากรของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของประชาชนถึงแม้ว่ามีจำนวนน้อยแต่ถือว่าเป็นพื้นที่ที่สำคัญในการให้บริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพ จึงเลือกใช้การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงพรรณนา ควบคู่กันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล (2) ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต และ (3) ระดับประสิทธิภาพการ

ทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (1) ค่าร้อยละ (Percentage) (2) ค่าเฉลี่ย (Mean) (3) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) (4) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามเพศ ด้วยค่า Independent-Samples *t* test (5) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (6) การวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประเภทบุคลากรกลุ่มงาน กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงโดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบ Multiple Regression

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตแลประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพ ส่วนใหญ่สมรส ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-30,000 บาท ประเภทบุคลากร ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 38 คน กลุ่มงาน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี จำนวน 12 คน

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน อยู่ในระดับดีมาก เพศชายกับเพศหญิง มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน เพศชายกับเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ประเภทบุคลากรต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน กลุ่มงานต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน กลุ่มงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปบทสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน บุคลากรของสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง มีการพัฒนาปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ปรับตัวการใช้เทคโนโลยี ถึงแม้มีจำนวนบุคลากรที่ลดลงและเกิดช่วงวิกฤติการแพร่ระบาดของเชื้อ โควิด-19 บุคลากร มีความตื่นตัว มีความรับผิดชอบงาน และที่สำคัญคือความสามัคคีของบุคลากร การร่วมแรงร่วมใจ ช่วยเหลือกัน ทำให้การบริการรับใช้ประชาชนมีคุณภาพ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ประสิทธิภาพการทำงาน

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 ส่งผลให้ระบบราชการไทยมีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องและขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล ดังนั้น สำนักงานศาลยุติธรรมจึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อก้าวสู่ Thailand 4.0 เช่นกัน ศาลยุติธรรมสู่ระบบดิจิทัล (D-COURT) ในปี พ.ศ. 2563 เพื่ออำนวยความสะดวกรวดเร็วและความประหยัดค่าใช้จ่ายให้กับประชาชน บุคลากรของศาลจังหวัดทุ่งสง จึงมีการปรับตัวเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านเทคโนโลยี มีระบบงานให้เรียนรู้เพิ่มขึ้นและในปี พ.ศ.2564 (ณัฐศิษฐ์ ศกุลสิริสิทธิ์, 2564, หน้า 9) มติการประชุมของคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมครั้งที่ 7/2564 จำนวน 3 ตำแหน่ง คือ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ทั้ง 3 ตำแหน่งที่ถูกเกลี่ยนั้น ปฏิบัติหน้าที่อยู่กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี 2 ตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่กลุ่มงานส่วนบริหารจัดการคดี 1 ตำแหน่ง (สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักการเจ้าหน้าที่, 2564) ผลจากการเกลี่ยกรอบอัตรากำลังทำให้บุคลากรของสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง กลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี และกลุ่มงานบริหารจัดการคดี จำต้องเปลี่ยนงานและบริหารจัดการคนให้ทำงานให้ทันเวลา ในขณะที่กระบวนการขั้นตอนการทำงานและปริมาณงานของแต่ละคนเพิ่มขึ้น อีกทั้งการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งหมดมีการทำงานที่เกี่ยวข้องกัน เพื่อให้งานของศาลยุติธรรมบรรลุวัตถุประสงค์ในการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ด้วยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย บุคลากรจึงอุทิศเวลาส่วนตัวให้แก่ราชการโดยทำงานล่วงเวลาราชการหรือจำเป็นต้องมาทำงานบางส่วนในวันหยุดราชการตลอดระยะเวลาประมาณ 1 ปี ภายใต้การเปลี่ยนแปลงขั้นตอนกระบวนการทำงานโดยการใช้เทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้นและอัตรากำลังคนที่ลดลง อาจส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรได้ เนื่องจากคุณภาพชีวิตของบุคลากรต้องมีความสมดุลกันระหว่างการทำงานการใช้ชีวิตและประสิทธิภาพในการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

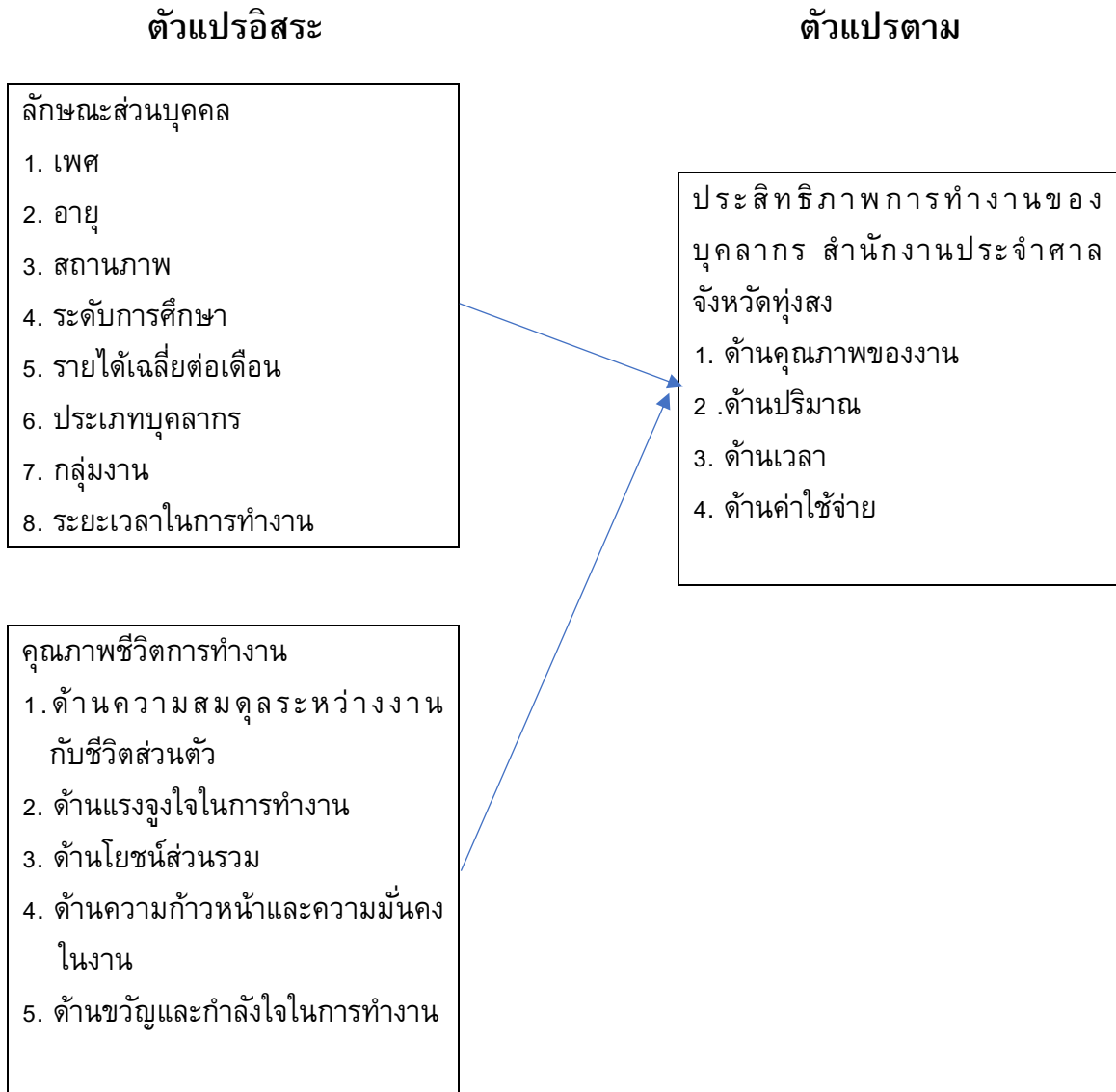
1. เพื่อศึกษาผลกระทบจากปัญหากรณีมีการลดอัตรากำลังคนต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยแบ่งตามประเภทบุคลากรและกลุ่มงาน

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตประสิทธิภาพการทำงาน
ของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรของสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ที่มีปัจจัยบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพ-
ชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน
2. ประเภทบุคลากรและกลุ่มงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพ
การทำงานของบุคลากร

กรอบแนวคิดในการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) กล่าวว่าไว้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลจะเกี่ยวข้องกับบุคคลมีหลายด้านด้วยกัน เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรบุคคลซึ่งมีชีวิตจิตใจ พร้อมทั้งทักษะความชำนาญและความสามารถที่จะเข้ามาปฏิบัติงานตามหน้าที่

ที่กำหนดไว้โดยมุ่งหวังที่จะให้ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงได้รับความปลอดภัย มีความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสุขในชีวิตโดยรวมและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีบท สีส (2563, หน้า 7) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างเหมาะสมทั้งด้านร่างกายและจิตใจในการทำงาน ความพึงพอใจต่องานที่ทำงานอย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานที่ทำอยู่ การสร้างขวัญและกำลังใจส่งผลให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

TeachmeBiz (2020) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า ใช้ให้น้อยเท่าที่จำเป็นแต่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่ามากที่สุด โดยแต่ละองค์กรนั้นมีวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันตามรูปแบบโครงสร้างขององค์กร ขอยกตัวอย่างวิธีที่สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนี้

1. การนำเครื่องมือเทคโนโลยีเข้ามาใช้ เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ สมาร์ทโฟน การพัฒนากระบวนการโดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์จะช่วยให้การทำงานเสร็จเร็วขึ้น มีข้อมูลที่ตรวจสอบได้รวดเร็ว
2. การทบทวนวิธีกระบวนการทำงาน เช่น งานที่มีลักษณะซ้ำซ้อนควรลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก หรือประยุกต์วิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพได้มากขึ้น
3. มีการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร ถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานก็จะดีขึ้นด้วย โดยการสร้างแรงจูงใจนั้นเป็นสิ่งที่ควรทำอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความไว้วางใจแก่บุคลากร เช่น ค่าตอบแทน สวัสดิการ หรือคำชื่นชมจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น
4. พัฒนาทักษะ กรณีมีบุคลากรจำนวนเท่าเดิมหรือมีการปรับโครงสร้างองค์กร ลดจำนวนบุคลากร แต่หากมีการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม เสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรโดยพิจารณาควบคู่กับค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาของบุคลากรให้เหมาะสมด้วย
5. วางแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เป็นการจัดทำแผนการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงทรัพยากรและเวลาที่ต้องใช้ มีการวางแผนที่ละเอียดสามารถเข้าใจปัญหาได้

สุรีย์พร วิสุทธาภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตระดับผลการปฏิบัติงาน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ และมีการทดสอบค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตามขั้นตอนระเบียบวิธีการวิจัย พร้อมทั้งเก็บ

รวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการจำนวน 305 คน ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเพื่อหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกันและพบว่า หน่วยงานที่แตกต่างกันมีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์บุคลากรระดับหัวหน้ากลุ่มงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ บุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ระดับหัวหน้ากลุ่มงานและระดับผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 47 คน (ศาลจังหวัดทุ่งสง โครงสร้างหน่วยงาน, 2565) เนื่องจากประชากรตามหัวข้อวิจัยคือบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง มีทั้งหมดจำนวน 47 คน แบ่งเป็น 8 กลุ่มงาน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทุกกลุ่มงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่ได้จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาและประยุกต์ใช้ โดยผู้วิจัยได้คำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย (1) เพศ (2) อายุ (3) สถานภาพ (4)ระดับการศึกษา

(5)รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (6) ประเภทบุคลากร (7) กลุ่มงาน และ (8) ระยะเวลาปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเรื่องคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังต่อไปนี้ (1) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (2) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (3) ด้านโยชน์ส่วนรวม (4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และ (5) ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมจำนวน 20 ข้อ ลักษณะข้อคำถามเป็นการถามแบบมาตราส่วนระดับความคิดเห็น โดยใช้มาตรวัดตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert Rating Scales)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ (1)ด้านคุณภาพของงาน (2) ด้านปริมาณ (3)ด้านเวลา และ (4)ด้านค่าใช้จ่าย ลักษณะข้อคำถามเป็นการใช้มาตรวัดอัตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) โดยกำหนดระดับมาตราส่วน 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. ตารางแจกแจงความถี่และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับแบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้เพื่ออธิบายข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และจากแบบสอบถามส่วนที่ 3 เกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง
4. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต และระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามเพศ โดยใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกันด้วยค่า Independent-Samples t test (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 356) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05
5. วิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (1) อายุ (2) สถานภาพ (3) ระดับการศึกษา (4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (5) ประเภทบุคลากร

(6) กลุ่มงาน และ (7) ระยะเวลาปฏิบัติงาน โดยใช้วิธีเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 361) และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

6. วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง เพื่อพยากรณ์หรือทำนายประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแบบ Multiple Regression และก่อนที่จะกำหนดปัจจัยตัวใดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม มีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรนั้นๆ ก่อนว่า มีความสัมพันธ์กันจริงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ยอมรับได้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563, หน้า 409)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีระดับความความคิดเห็นต่อความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 37 คน อายุส่วนใหญ่มีอายุ 41 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน สถานภาพส่วนใหญ่สมรสมีจำนวน 27 คน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่เป็นระดับปริญญาตรี มีจำนวน 32 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้ระหว่าง 1,000-30,000 บาท จำนวน 38 คน ประเภทบุคลากรส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ มีจำนวน 38 คน กลุ่มงานส่วนใหญ่เป็นกลุ่มงานช่วยพิจารณาคดี จำนวน 12 คน และอายุราชการส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 21 คน

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิต

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง โดยภาพรวม มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29, SD = .46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 4.32, SD = .53$) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 2 ด้านทำนุภูมิใจในองค์กรและมีความสุขในการทำงาน ($\bar{X} = 4.68, SD = .47$) รองลงมาคือ ด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ($\bar{X} = 4.20, SD = .52$) ข้อ 2 ทำนุทำงานร่วมกัน เป็นทีม ($\bar{X} = 4.49, SD = .69$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านขวัญและกำลังใจในการทำงาน ข้อ 5

เมื่อถึงรอบระยะเวลาขอย้ายท่านมีแนวโน้ม ขอย้ายไปสำนักงานหรือสำนักอำนวยการประจำศาล
อื่นๆ ($\bar{X} = 3.60, SD = 1.41$)

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัด
ทุ่งสง โดยภาพรวมมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ($\bar{X} = 4.50, SD =$
.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านข้อพบว่า ด้านด้านปริมาณ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ข้อ 1 งานที่ท่าน
ปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของประธานศาลฎีกา ($\bar{X} = 4.60, SD = .54$) รองลงมาคือ ด้านปริมาณ
ข้อ 2 ท่านทำงานได้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.57, SD = .50$) และด้านเวลาที่มีข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ข้อ 3 ท่านสามารถลดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่ไม่จำเป็นได้ ($\bar{X} = 4.40,$
 $SD = .61$)

การทดสอบสมมติฐานและสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางสรุปผลทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

สมมติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบ
1. เพศชายและเพศหญิงมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
2. เพศชายและเพศหญิงมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
3. ประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
4. ประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
5. กลุ่มงานต่างกันระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ
6. กลุ่มงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน	ยอมรับ

สรุปผลการวิเคราะห์การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง

สถานภาพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นตัวแปรอิสระที่สามารถนำมาพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรสถานภาพกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรรายได้เฉลี่ยต่อเดือนกับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

สรุปผลการวิเคราะห์จากบทสัมภาษณ์หัวหน้ากลุ่มงาน

จากบทสัมภาษณ์ของหัวหน้ากลุ่มงานจำนวน 6 คน ผู้วิจัยวิเคราะห์ในภาพรวมได้ว่าเมื่อสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงมีการลดอัตรากำลังคนลง ส่งผลให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวเนื่องจากภาระงานของกำลังคนที่ถูกตัดไปยังคงอยู่ บุคลากรผู้ที่เป็นหัวหน้ากลุ่มงานมีวิธีบริหารงานและบริหารคนภายในกลุ่มงานโดยเป็นการบริหารแบบเป็นพี่น้องใช้ความสามัคคีเป็นที่ตั้งในการช่วยกันทำงานเมื่อเกิดปัญหาหัวหน้ากลุ่มงานมีการรับฟังปัญหาจากผู้ปฏิบัติ ไม่กล่าวโทษ

การอภิปรายผล

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามเพศ พบว่า ความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามเพศพบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่าในภาพรวม บุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงที่มีประเภทบุคลากรต่างกันมีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำแนกตามประเภทบุคลากร พบว่าในภาพรวม ประเภทบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงที่ต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงจำแนกตามประเภทบุคลากรพบว่าในภาพรวม บุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ที่มีกลุ่มงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสงจำแนกตามกลุ่มงาน พบว่าในภาพรวม บุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง ที่มีกลุ่มงานต่างกันมีระดับประสิทธิภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

1. จากผลการวิจัยด้านปัจจัยส่วนบุคคล กับความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง สามารถนำข้อมูลการวิจัยไปปรับใช้กับองค์กรหากมีการลดอัตรากำลังหรือมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรจากการศึกษาพบว่า การลดอัตรากำลังบุคลากรของสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง จำนวน 3 ตำแหน่ง และการทำงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเป็นหลัก บุคลากรต้องปรับตัว ปรับเปลี่ยนวิธีการทำงาน และหัวหน้ากลุ่มงานปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารงานบริหารคนแบบแนวนอน โดยบุคลากรหนึ่งคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้หลากหลายและสามารถทำงานแทนกันได้เมื่อเกิดวิกฤต

2. จากผลการวิจัยระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสำนักงานประจำศาลจังหวัดทุ่งสง พบว่าบุคลากรมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในระดับดีและมีระดับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับดีมาก ถึงแม้ว่ามีการลดอัตรากำลัง เพราะบุคลากรใช้ความสามัคคี ปรับตัว ร่วมใจกันทำงานและมีความรักองค์กร ความสามัคคีถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับการทำงานไม่ว่าขนาดองค์กรจะเล็กหรือใหญ่ถ้าบุคลากรขาดความสามัคคีการทำงานทุกอย่างจะก่อให้เกิดปัญหา ก่อให้เกิดความเสียหายได้

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ศึกษาปัญหาอุปสรรคในการให้บริการประชาชนในหน่วยงานราชการศาลยุติธรรมระดับภาค เพื่อได้รับทราบปัญหาและอุปสรรคในการให้บริการสำหรับกลุ่มประชากรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น

2. ศึกษาระดับความต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งของบุคลากรประเภทต่าง ๆ ของศาลยุติธรรมระดับภาคเพื่อช่วยสนับสนุนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

บรรณานุกรม

- สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรม. (2564). รายงานการประชุมคณะกรรมการข้าราชการศาลยุติธรรมครั้งที่ 7/2564. ค้นเมื่อ 14 กันยายน 2565, จาก <https://ojoc.coj.go.th/th/content/category/detail/id/1392/iid/260358>
- สำนักงานศาลยุติธรรม, สำนักการเจ้าหน้าที่. (2564). ข่าวการย้ายข้าราชการศาลยุติธรรม. ค้นเมื่อ 13 กันยายน 2565, จาก <https://op.coj.go.th/th/content/category/detail/id/21/iid/260927>
- ศาลจังหวัดทุ่งสง. (2565). โครงสร้างหน่วยงาน. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2565, จาก <https://tnsc.coj.go.th/>
- ณัฐศิษฐ์ สุกุลศิริสิทธิ์. (2564). คู่มือเตรียมสอบสำนักงานศาลยุติธรรม ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เจ้าพนักงานศาลยุติธรรมปฏิบัติการ. มปท.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- สุริพรย์ วิสุทธาภรณ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนครปฐม. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Likert, Kris, P. (2018). มาตรฐานวัดของลิเคิร์ต. ค้นเมื่อ 28 ธันวาคม 2565, จาก <https://greedisgoods.com/likert-scale-คือ/>
- Teachme BiZ (2020). เทคนิคการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน. ค้นเมื่อ 7 ตุลาคม 2565, จาก <https://teachme-biz.com/blog/seisansei-7ways/>