

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

Quality of work life and operational efficiency

Of personnel, Office of Property Management Office of the Court of Justice

วรรณวิภา มุดสูงเนิน

สาขาบริหารการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Wanvipa Mudsungnern

Faculty of Business Administration Management Department, Ramkhamhaeng University

Corresponding author: 6314154012@rmail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำนวนทั้งสิ้น 108 คน โดยใช้แบบสอบถาม ที่เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว One - way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ต่างกัน โดยกลุ่มประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.56$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.27$)

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาต่างกันโดยกลุ่มประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 ($\bar{X} = 4.62$) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลามากกว่าบุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 -30,000 ($\bar{X} = 4.09$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research were 1) to study the quality of work life and operational efficiency Of personnel, Office of Property Management Office of the Court of Justice 2) to study the quality of work life and operational efficiency Of personnel, Office of Property Management Office of the Court of Justice Classified by personal factors 3) to study factors affecting the quality of work life and operational efficiency. Of personnel, Office of Property Management Office of the Court of Justice

The sample group in this research is the personnel of the Office of Property Management. Office of the Court of Justice A total of 108 people using a questionnaire. That is a tool for collecting information Statistics used in data analysis were percentage, frequency, mean and standard deviation. Test the hypothesis by t-test, one-way ANOVA. If differences are found, it will lead to pairwise comparison using LSD.

From hypothesis testing, it was found that different educational levels make the quality of work life different When considering each side, it was found that the quality of working life in terms of sufficient and fair compensation was different. The population with education levels below bachelor's degree ($\bar{X} = 3.56$) had quality of life working in the aspect of sufficient and fair compensation. than personnel with a bachelor's degree ($\bar{X} = 3.27$)

From hypothesis testing, it was found that The average monthly income is different, resulting in different operational efficiency. When considering each side, it was found that Efficiency in time operations differs among populations with an average monthly income of less than 20,000 ($\bar{X} = 4.62$) in time efficiency. Than personnel with average monthly income 20,001-30,000 ($\bar{X} = 4.09$)

Keywords : Quality of life at work ; operational efficiency

บทนำ

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างมากสำหรับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เนื่องจากมนุษย์มีความรู้ความสามารถ มีความรับผิดชอบ มีคุณธรรมจริยธรรม มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี และสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา เป้าหมายของผลลัพธ์ด้านทรัพยากรบุคคลแบ่งเป็น 2 เป้าหมาย คือ พนักงานและองค์กร ซึ่งการลงทุนด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะทำให้พนักงานมีความสามารถในการทำงานและช่วยให้องค์กรประสบผลสำเร็จ โดยเฉพาะการบริหาร “คน” เป็นทรัพยากรการบริหารที่สำคัญที่สุดเพราะเป็นสิ่งมีชีวิตซึ่งมีจิตใจ มีอารมณ์ มีสติปัญญาและมีความรู้สึก “คน” สามารถสร้างคุณค่าและสร้างมูลค่าเพิ่มได้ โดยคนสามารถเรียนรู้ เพิ่มพูนทักษะทางด้านความคิดและการกระทำ ทั้งนี้คนยังเป็นปัจจัยทางยุทธศาสตร์ (Strategic Factor) ที่สำคัญที่สุดในกระบวนการบริหารและการพัฒนาในโลกแห่งการแข่งขันในยุคของข้อมูลข่าวสารเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบัน อย่างไรก็ตามการทำงานก็มีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์เช่นกัน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐาน ทั้งปัจจัยด้านการเงิน การยอมรับนับถือในสังคมรวมถึงความพึงพอใจในชีวิตของคน แต่หากพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงานหรือไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมแสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่ไม่ดี

สำนักบริหารทรัพย์สิน เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรมมีอำนาจหน้าที่ในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างของหน่วยงานส่วนกลางของสำนักงานศาลยุติธรรม ดังนั้นบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จึงถือเป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสามารถทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

ดังนั้น บุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จึงถือเป็นบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเฉพาะทางและมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากบุคลากรในสังกัดสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะสามารถทำให้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรมได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษากลุ่มบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีจำนวนบุคลากรทั้งหมด 108 คน
2. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย
 - 2.1 ตัวแปรอิสระปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
 - 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม
3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ไปใช้สำหรับการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) อ้างถึงใน มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดศรี (2551, น.7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความพึงพอใจของลูกจ้างที่มีต่อการทำงาน โดยพิจารณาถึงสิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจได้อย่างพอเพียงและยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม หมายถึง พนักงานรู้สึกว่ารายได้และสิ่งตอบแทนในรูปแบบต่าง ๆ ที่ได้รับ มีความเหมาะสมและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย
3. สภาพงาน หมายถึง พนักงานรู้สึกพึงพอใจและภาคภูมิใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบและลักษณะงาน
4. การพัฒนาและใช้ความสามารถ หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าตนเองได้ใช้ความสามารถในการทำงาน ซึ่งมาจากการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งาน และสามารถพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

พิริยญา นิลพันธ์ (2561) อ้างถึงใน สุขุม กำเนิดรัตน์ (2545) คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อบุคคล และสังคมเป็นอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะผู้ที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้ตนเอง และสังคมมีความสุข คือ การมีสุขภาพกาย สุขภาพใจ มีการประกอบอาชีพที่มีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัย ถูกสุขลักษณะ มีครอบครัว และสังคมที่ดี มีโอกาสเท่าเทียมในการศึกษา และการให้บริการของรัฐ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและมีเสรีภาพ

พิชามญช์ สมบุญ (2561) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้ถึง ความพึงพอใจของบุคคลอันเกี่ยวกับการทำงาน โดยผ่านเครื่องมือที่ใช้ ในการชีวิตในแต่ละเรื่อง ซึ่งมุ่งสู่ วัตถุประสงค์หลักในการสร้างงานให้เกิดประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรสามารถแข่งขันในทางธุรกิจได้อย่าง มั่นคง

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของ พนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็น วัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ทำงาน ความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึงคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความ พึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งส่งผลต่อพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความสะดวกสบาย เครื่องมืออุปกรณ์ แสงสว่าง อุณหภูมิและสถานที่ที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน การทำงาน โดยเฉพาะการได้รับเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ใน การกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีคุณภาพได้ เป็นอย่างดี และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลในองค์กรด้วยเช่นกัน

สิริวิมล ลือชา (2556) กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การทำงานที่ต้องการให้ได้ประโยชน์ สูงสุด และการที่จะพิจารณาว่างานใดมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น พิจารณาได้จากผลงานที่ประหยัดเงิน ประหยัดแรงงาน ประหยัดเวลา และคนปฏิบัติงานมีความพึงพอใจ

ว่าที่ร้อยตรีอัครวัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การใช้ปัจจัยและกระบวนการในการดำเนินงานโดยมีผลผลิตที่ได้รับเป็นตัวกำกับการแสดงประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน ซึ่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างเต็มความสามารถ ใช้กลวิธีหรือเทคนิคการปฏิบัติงานที่สร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองทุนค่าใช้จ่ายพลังงาน และเวลาน้อยที่สุด เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานมีความสุขและพอใจในการทำงาน รวมไปถึงมีความพอใจจะเพิ่มพูนคุณค่าและปริมาณของผลงาน คิดค้นคิดแปลงวิธีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอ

นิชานาด ะรินทร์ (2560) กล่าวว่าไว้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและไม่สิ้นเปลือง โดยจะเน้นที่การปฏิบัติงานขององค์กรต้องมีการตั้งเป้าหมาย การปฏิบัติงานมีความชัดเจน มีกระบวนการปฏิบัติงาน รวดเร็ว ถูกต้อง ทันท่วงทีต่อเหตุการณ์ และใช้ทรัพยากรอย่างรู้ค่า

จากการศึกษาข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ทันท่วงทีตามเวลาที่กำหนด และสมบูรณ์ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างรู้ค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด ประกอบด้วยด้านคุณภาพของงาน ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ด้านปริมาณงาน สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด ด้วยการวางแผนก่อนปฏิบัติงาน และด้านเวลาสามารถปฏิบัติงานได้ทันตามเวลาที่กำหนด เป็นต้น สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญในการช่วยให้งานเกิดประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักบริหารทรัพยากรสัตว์ป่า สำนักงานศาลยุติธรรม 108 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้ศึกษาหาความรู้ ค้นคว้า ทบทวนวรรณกรรม แนวคิดและทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดของงานวิจัยที่แสดงให้เห็นตัวแปรที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ และนำไปสู่ขั้นตอนของการให้ความหมายของนิยามศัพท์เฉพาะ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนด โดยการตั้งข้อคำถามในแบบสอบถามต้องเป็นคำถามที่มีความครอบคลุมนิยามศัพท์เฉพาะอีกด้วย ซึ่งการวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงสำรวจที่ใช้แบบสอบถาม โดยผู้วิจัยมีตัวเลือกคำตอบให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจะสอบถามด้านความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยจะสอบถามความคิดเห็นของประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

สำหรับแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่ให้ระบุในลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Likert rating scale) โดยกำหนดค่าระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ

3. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวความคิดการวิจัย โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ศึกษาค้นคว้าข้อมูลแนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. นิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อให้ความหมายของตัวแปรต่าง ๆ สามารถวัดผล ได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

3. นำนิยามศัพท์เฉพาะที่ได้มาสร้างเป็นข้อคำถามที่มีความครอบคลุม และสัมพันธ์ กับนิยามศัพท์ของตัวแปรทั้งหมดที่จะใช้ในการดำเนินการวัดผล

4. จัดทำร่างแบบสอบถาม ประกอบด้วยโครงสร้าง 3 ส่วน ได้แก่

- ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ ประกอบไปด้วยคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 12 ข้อ

- ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 9 ข้อ

- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ

5. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้อาจารย์ปริกษาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity)

1.1 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม ไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

1.2 การหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 30 คน เพื่อทำการตรวจสอบค่าความเชื่อถือนั่น (Reliability) โดยทำการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรจำนวน 108 คน กลุ่มประชากร คือ บุคลากรของสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม

6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

เมื่อผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และได้ข้อมูลครบถ้วนสมบูรณ์แล้ว จึงได้นำข้อมูลนั้นมาประมวลผลด้วยการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ และค่าความถี่ อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน อธิบายตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา

2. สถิติอนุมาน ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามเพศ ระดับตำแหน่งงาน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

สรุปผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม แบ่งผลการศึกษาดังต่อไปนี้ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีจำนวน 108 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เป็นระดับผู้ปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม พบว่า บุคลากร สำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ตามลำดับ

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล วิเคราะห์ด้วยการทดสอบค่า (t-test), One-Way ANOVA

1. บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุราชการ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน
2. บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ต่างกัน
3. บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน
4. บุคลากรสำนักบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านเวลาแตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่ต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลาแตกต่างกัน

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานบริหารทรัพย์สิน สำนักงานศาลยุติธรรม จากประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา มีแนวโน้มคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานลดลง ในด้านของเวลา ดังนั้น ผลลัพธ์จากการวิจัยในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าประชากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและประชากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาลดลง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ต้องนำไปประกอบการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล
2. พิจารณาระบบการบริหารค่าตอบแทน เนื่องจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับน้อยที่สุด เพราะการเปลี่ยนแปลงไปของเศรษฐกิจและค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน จึงควรพิจารณาระบบการบริหารค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน
3. จัดฝึกอบรมโครงการเกี่ยวกับการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้วยหลักคิด PDCA เนื่องจากการศึกษาพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีระบบ ทำให้การปฏิบัติงานมีผลสัมฤทธิ์ของงานตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและบุคคลอื่นได้

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างบุคลากรทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ของสำนักงานศาลยุติธรรม เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของหน่วยงานได้อย่างตรงจุดมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรมและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิชามณูย์ สมบุญ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์) สาขาลำพูน*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- สิริวิมล ลือชา. (2556). *อิทธิพลของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของทหารสังกัดกองพลทหารม้าที่ 2 รักษาพระองค์*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ว่าที่ร้อยตรีอิศรวัฒน์ นิธิจิรวงศ์. (2559). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจ ตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ) สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ สำหรับนักบริหารคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิชานาด ะรินทร์. (2560). *วัฒนธรรมในองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในจังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.