

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร  
ในหน่วยงานศาลยุติธรรม ในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9

THE IMPACT OF QUALITY OF WORK LIFE ON JOB PERFORMANCE OF PERSONNEL IN  
JUDICIAL AGENCIES UNDER THE JURISDICTION OF THE CHIEF JUDGE OF REGION 9

สุจิตรา บุตรราษฎร์<sup>1\*</sup>, และ สุรเชษฐ์ โสวเกียรติรุ่ง<sup>2</sup>

Sujitra Butraj<sup>1\*</sup>, and Surachet Sowkietrung<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาลัทธิศาสตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้แต่งคนที่ 1

<sup>2</sup> อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้แต่งคนที่ 2

e-Mail: ผู้แต่งคนที่ 1, sujitra1630@gmail.com

e-Mail: ผู้แต่งคนที่ 2, surachet@ru.ac.th

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล และ (2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานดังกล่าว ดำเนินการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ ประชากรคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และจ้างเหมาบริการ จำนวน 837 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 280 คน กำหนดขนาดโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิและการสุ่มตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง .848 ถึง .968 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ t-test, One-Way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการวิจัยพบว่า (1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

แต่บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานและความทันเวลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีมิติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณผลงาน มิติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพของงาน และมิติด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยร่วมกับด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะจากการวิจัยคือ องค์กรควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมแบบประชาธิปไตย เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นสูงสุด

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, บุคลากรศาลยุติธรรม, การบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์

**ประเภทบทความ:** บทความวิจัย 3

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study the job performance of personnel in the courts of justice under the jurisdiction of the Chief Justice of Region 9, classified by personal characteristics, and (2) to examine the quality of work life affecting their job performance. This quantitative research involved a population of 837 civil servants, government employees, permanent employees, and outsourced workers. A sample of 280 participants was determined using Taro Yamane's formula at a 95% confidence level, selected through stratified and convenience sampling methods. The research instrument was a questionnaire with reliability coefficients ranging from .848 to .968. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, including independent t-test, One-Way ANOVA, and Multiple Regression Analysis. The findings revealed that: (1) The overall job performance was at a high level. Personnel with differences in gender, age, education level, position, and work experience showed no significant differences in job performance. However, differences in monthly income resulted in significant differences in job performance concerning work quality and timeliness at the 0.05 level of significance. (2) The overall quality of work life was at a high level and had a significantly positive effect on job

performance at the 0.05 level. Specifically, safe working conditions, constitutionalism in the work organization, and work-life balance influenced the quantity of work. Safe working conditions, opportunities for career growth and capacity development, and social relevance affected the quality of work. Furthermore, safe working conditions coupled with social relevance impacted the timeliness of work. Consequently, it is recommended that the organization prioritize establishing safe work environments, promoting career advancement, and encouraging democratic participation to elevate the efficiency of justice administration for the utmost public benefit.

**Keywords:** Quality of Work Life, Job Performance, Court Personnel, Human Resource Management

**Type of Article:** Research Article

## 1. บทนำ

ในมิติของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) ถูกพิจารณาว่าเป็นตัวแปรต้นเชิงกลยุทธ์ที่มีอิทธิพลต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Job Performance) อย่างมีนัยสำคัญ โดย Walton (1973) ได้ระบุว่าความพึงพอใจในองค์ประกอบพื้นฐาน เช่น ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย คือปัจจัยหลักในการกระตุ้นแรงจูงใจ โดยผลการศึกษาของ Daniel (2020) ชี้ให้เห็นว่า QWL ไม่ได้เป็นเพียงการสร้างสวัสดิการ แต่เป็นการสร้างพันธสัญญาทางใจที่ส่งผลให้บุคลากรเพิ่มความทุ่มเทในงานและลดพฤติกรรมการถดถอยในการปฏิบัติหน้าที่ ขณะที่ Thakur and Sharma (2019) ได้ให้มุมมองเพิ่มเติมว่าการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) และการได้รับการยอมรับในสังคมการทำงาน เป็นกลไกสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพและผลผลิตของงานในระยะยาว

สำหรับบริบทของหน่วยงานภาครัฐที่มีระเบียบวินัยและมาตรฐานวิชาชีพเฉพาะ เช่น สำนักงานศาลยุติธรรม บุคลากรต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความคาดหวังสูงจากสังคมและความจำกัดด้านระยะเวลาตามกรอบกฎหมาย โดยนโยบายของประธานศาลฎีกา พ.ศ. 2568 "สานต่อ เสริมสร้าง ส่งต่ออย่างยั่งยืน" ได้เน้นย้ำถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อผลักดันประสิทธิภาพการอำนวยความสะดวกยุติธรรม ซึ่งแนวคิดนี้สอดคล้องกับข้อค้นพบของ คักพ์พล ลีมวชิรานนท์ และปัทมา โกเมนท์จรัส (2566) ในการศึกษาหน่วยงานภาครัฐที่มีลักษณะโครงสร้างใกล้เคียงกัน ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและการได้รับการยอมรับในองค์กร

อย่างไรก็ตาม แม้จะมีการวางรากฐานเชิงนโยบายในระดับมหภาค แต่ข้อมูลเชิงประจักษ์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยเฉพาะที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 ยังคงมีช่องว่างของงานวิจัย (Research Gap) ที่สำคัญ ความท้าทายในพื้นที่ 7 จังหวัดภาคใต้ตอนล่างที่มีบริบททางสังคมและภูมิศาสตร์เฉพาะตัว อาจส่งผลให้ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตที่บุคลากรต้องการแตกต่างกันไปจาก

ส่วนกลาง ผู้วิจัยจึงสังเกตเห็นความจำเป็นอย่างยิ่งในการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดดังกล่าว เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ที่ตรงจุด อันจะนำไปสู่การอำนวยความสะดวกธรรมที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลางและมีความเชื่อมั่นศรัทธาอย่างยั่งยืน

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9

## 3. สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

สมมุติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตรา 9

โดยแยกเป็นสมมุติฐานย่อย (H2a-H2f)

H2a: ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2b: ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2c: ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2d: ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2e: ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

H2f: ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

## 4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาี้ ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อวางรากฐานเชิงทฤษฎีและกรอบแนวคิดในการวิเคราะห์ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 4.1 แนวคิดและมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life-QWL)

ในมิติของการบริหารองค์กรสมัยใหม่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life-QWL) คือระดับความพึงพอใจที่บุคลากรมีต่อสภาพแวดล้อมและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ โดย Walton (1973) ได้ระบุองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ Daniel (2020) ที่ชี้ว่า QWL เป็นเครื่องมือสร้างพันธสัญญาทางใจเพื่อเพิ่มแรงจูงใจและลดพฤติกรรมการถดถอยในงาน นอกจากนี้ผลการศึกษาของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี (2567) ยืนยันว่าปัจจัยด้านความปลอดภัยมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพงาน ขณะที่ ศักดิ์พล ลิ้มวชิรานนท์ และปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566) เน้นย้ำความสำคัญของการได้รับการยอมรับและการพัฒนาศักยภาพว่าเป็นตัวแปรหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงานในหน่วยงานภาครัฐ

#### 4.2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและผลลัพธ์ขององค์กร (Job Performance)

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Job Performance) หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานที่บรรลุตามเป้าหมายและมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ โดย Peterson และ Plowman (1953) จำแนกองค์ประกอบออกเป็นมิติด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และความคุ้มค่า ซึ่ง Daniel (2020) ระบุว่าประสิทธิภาพดังกล่าวได้รับอิทธิพลโดยตรงจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้อต่อการแสดงศักยภาพของบุคลากร จะเห็นได้ว่างานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี (2567) ที่พบว่าประสิทธิภาพงานด้านคุณภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ได้รับอิทธิพลจากความสุขและคุณภาพชีวิตในองค์กร ขณะที่ ศักดิ์พล ลิ้มวชิรานนท์ และปัทมา โกเมนทร์จรัส (2566) เน้นย้ำว่าความเชี่ยวชาญในงานและความทันต่อเวลาเป็นดัชนีชี้วัดประสิทธิภาพหลักในหน่วยงานภาครัฐที่มีระเบียบวินัยเฉพาะ นอกจากนี้ พระมหายุทธพิชาญ และคณะ (2566) ยังชี้ให้เห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สร้างความสุขให้แก่บุคลากร จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรได้อย่างยั่งยืน

#### 4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพงานในระบบยุติธรรม

จากการทบทวนงานวิจัยเชิงประจักษ์พบว่า ปัจจัย QWL ส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร โดยเฉพาะในมิติการได้รับการยอมรับในสังคมและความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อความทันเวลาและความถูกต้องของงานยุติธรรม อย่างไรก็ตาม ยังคงมีช่องว่างของงานวิจัยในพื้นที่เขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 ที่ต้องการการศึกษาเชิงประจักษ์เพื่อกำหนดแนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องกับบริบทเฉพาะถิ่น

## 5. วิธีดำเนินการวิจัย

### 5.1 รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงตัวเลขมาวิเคราะห์หาข้อสรุปเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อสำรวจการรับรู้และความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างในประเด็นที่ศึกษาผ่านการวัดค่าตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยข้อมูลที่ที่ได้รับจะนำมาประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่สามารถเป็นตัวแทนเชิงประจักษ์ในหน่วยงานที่ศึกษาได้อย่างเป็นระบบและมีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

### 5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในหน่วยงาน ศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง และจ้างเหมาบริการ จำนวน 837 คน ใช้สูตรของทาโรยามาเน (Yamane, 1967) คำนวณที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 280 คนและใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็น โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified sampling) จำแนกบุคลากรในหน่วยงาน ศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษามาตร 9 ออกเป็นกลุ่มย่อย แล้วจึงสุ่มตัวอย่างแต่ละกลุ่มย่อย จากนั้นใช้การสุ่มตัวอย่างตามสะดวก (convenience sampling) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามให้ได้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้

### 5.3 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด (close-ended response question) มีจำนวนทั้งสิ้น 6 ข้อ โดยใช้มาตรานาม (nominal scale) และมาตราลำดับที่ (ordinal scale)

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 34 ข้อ

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน โดยมีจำนวนทั้งสิ้น 9 ข้อ

ผู้วิจัยทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) ผลการตรวจสอบปรากฏดังนี้

### ตาราง 1

คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	5	.925
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	7	.923
ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	5	.910
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม	6	.938
ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน	6	.963
ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว	5	.968

### ตาราง 2

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9

ประสิทธิภาพ	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
ด้านปริมาณ	3	.848
ด้านคุณภาพของงาน	3	.911
ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน	3	.898

ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วน มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้จึงนำแบบสอบถามไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

#### 5.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์โดยชี้แจงเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่ออธิบายให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจเกี่ยวกับการวิจัยมากขึ้น และส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามไปยังหน่วยงานสังกัดสำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 โดยประสานเจ้าหน้าที่ส่วนงานช่วยอำนวยความสะดวกแต่ละศาล จำนวน 19 คน โดยมีการติดตามการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ โดยใช้เวลาเก็บข้อมูลประมาณ 30 วัน และตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้อง จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบค่าที (t-test) กรณีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) กรณีกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มและหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จะทดสอบความแตกต่างโดยใช้แบบทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fishers LSD

1.4 การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาภาค 9 สำนักศาลยุติธรรมประจำภาค 9 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 5.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้รับจากแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 280 ชุด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งสามารถสรุปขั้นตอนและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานและตัวแปร ใช้วิธีทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยนำเสนอในรูปค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จะดำเนินการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อจัดลำดับความสำคัญตามเกณฑ์การแปลผลแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert's Scale)

**การทดสอบสมมติฐานที่ 1** เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้การทดสอบค่าที (Independent Samples t-test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่ม (เพศ) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) สำหรับตัวแปรที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

**การทดสอบสมมติฐานที่ 2** เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์และอำนาจการพยากรณ์ของปัจจัยอิสระที่มีต่อประสิทธิภาพงานในภาพรวมและรายด้าน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ที่ 0.05 เพื่อความเที่ยงตรงในการสรุปผลงานวิจัย

## 6. ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 63.60 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 39.60 มีระดับการศึกษาอยู่ที่ปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 68.20 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ที่ 15,001 - 30,000 บาท จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 มีตำแหน่งข้าราชการ อยู่ที่ 248 คน คิดเป็นร้อยละ 88.60 มีช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 5-10 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.06$ ) แสดงให้เห็นว่าบุคลากรส่วนใหญ่รับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 4.17$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่ง แสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และเหมาะสมมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.03$ ) ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว ( $\bar{X} = 4.02$ ) และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ แต่ยังคงอยู่ในระดับมากเช่นกัน

3. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณภาพของงาน ( $\bar{X} = 4.22$ ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดอันดับหนึ่งรองลงมา คือ ด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.14$ ) และด้านปริมาณผลงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ( $\bar{X} = 3.96$ ) ตามลำดับ

### การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาลภาค 9 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกันสามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

1 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีเพศต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีช่วงอายุต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

3 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านคุณภาพของงาน และด้านความทันเวลาในการปฏิบัติงาน ส่วนประสิทธิภาพด้านปริมาณผลงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีตำแหน่งต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

6 บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9 สามารถสรุปเป็นรายด้านได้ดังนี้

### ตาราง 3

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาระดับ 9

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	0.902	0.148		6.096	<0.001*
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $X_2$ )	0.205	0.047	0.229	4.389	<0.001*
ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ( $X_4$ )	0.276	0.062	0.323	4.486	<0.001*
ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว ( $X_6$ )	0.108	0.033	0.155	3.237	0.001*

$R = 0.808$ ,  $R^2 = 0.653$ ,  $R^2_{adj} = 0.646$ ,  $F = 85.683$ ,  $S.E_{est} = .347$ ,  $Sig = 0.000^*$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 ได้ร้อยละ 65.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ .347 โดยตัวแปร ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ( $X_4$ ) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 มากที่สุด (Beta= 0.323) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ( $X_2$ ) (Beta= 0.229) ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว ( $X_6$ ) (Beta= 0.155) ตามลำดับสามารถเขียนสมการพยากรณ์คะแนนมาตรฐาน ได้คือ  $Y = 0.902 - 0.276X_4 + 0.205X_2 + 0.108X_6$

## 7. สรุปผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** บุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษภาค 9 ที่มีลักษณะส่วนบุคคลต่างกัน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน

จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตาม พบว่า บุคลากรที่มี "รายได้ต่อเดือน" ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานและความทันเวลาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานบางส่วน โดยสามารถอภิปรายผลเชิงวิชาการได้ 2 ประเด็น ดังนี้

1. ประเด็นลักษณะส่วนบุคคลที่ไม่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพ (เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลา) การที่ปัจจัยทางประชากรศาสตร์ส่วนใหญ่ไม่มีอิทธิพลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถอธิบายได้จากบริบทของสำนักงานศาลยุติธรรมซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจน มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures - SOPs) ที่รัดกุม ส่งผลให้บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ ศักดิ์พล ลิ้มชิวานนท์ และปัทมา โกเมนท์จำรัส (2566) ที่ระบุว่าในหน่วยงานภาครัฐที่มีสายการบังคับบัญชาและระเบียบวินัยเฉพาะ โครงสร้างของงานจะช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางทักษะส่วนบุคคล ส่งผลให้ผลผลิตของงานอยู่ในเกณฑ์มาตรฐานเดียวกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธิ (2567) ที่ชี้ให้เห็นว่าในองค์กรที่มีการควบคุมมาตรฐานอย่างเป็นระบบ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์มากกว่าปัจจัยทางประชากรศาสตร์พื้นฐาน นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยัง

สอดคล้องกับมุมมองระดับสากลของ Thakur and Sharma (2019) ที่ยืนยันว่าเมื่อองค์กรมีการออกแบบระบบงาน และการฝึกอบรมที่ดี ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ หรืออายุ จะไม่มีนัยสำคัญต่อความแตกต่างของคุณภาพงานอีกต่อไป

2. ประเด็น "รายได้ต่อเดือน" ที่ส่งผลต่อความแตกต่างของประสิทธิภาพด้านคุณภาพและความทันเวลา ผลการวิจัยที่พบว่ารายได้ต่อเดือนทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อธิบายได้จากหลักการทางจิตวิทยา องค์กรที่ว่า รายได้คือปัจจัยค่าจุน (Hygiene Factor) ที่สำคัญ บุคลากรที่มีรายได้สอดคล้องกับภาระค่าครองชีพจะมีความเครียดทางการเงินที่ลดลง จึงสามารถมุ่งความสนใจไปที่ความประณีต (คุณภาพ) และการบริหารเวลา (ความทันเวลา) ได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ กฤตพล ณ พัทลุง และปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์วิชัย (2567) ที่พบว่าระดับรายได้เป็นปัจจัยส่วนบุคคลที่มีน้ำหนักสูงสุดในการขับเคลื่อนความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์นี้ได้รับการยืนยันโดยงานวิจัยระดับนานาชาติของ Gazi et al. (2024) ที่ระบุว่า ความมั่นคงทางเศรษฐกิจของบุคลากร (Economic stability) ส่งผลโดยตรงต่อระดับความพร้อมทางจิตวิทยาในการผลิตผลงานที่มีคุณภาพสูง นอกจากนี้ Daniel (2020) ยังได้เน้นย้ำว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอคือรากฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ที่จะสะท้อนออกมาในรูปแบบของการลดข้อผิดพลาดในงานและการส่งมอบงานที่ทันต่อเวลาอย่างเป็นรูปธรรม ยิ่งไปกว่านั้น การศึกษาของ Bakti et al. (2020) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงการมีรายได้ที่เหมาะสม เป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในภาคบริการสาธารณะ สอดคล้องกับ Sutopo et al. (2020) ที่ยืนยันว่าความพึงพอใจในค่าตอบแทนและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้ Indarto et al. (2021) ยังเน้นย้ำว่าระบบผลตอบแทนที่เหมาะสมและสิ่งแวดล้อมการทำงานที่ดีเป็นตัวแปรสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งผลทางอ้อมต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอย่างยิ่งยั้ง

**สมมติฐานที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานศาลยุติธรรมในเขตอำนาจอธิบดีผู้พิพากษาศาล 9

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ในภาพรวมมีผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยพบว่ามิติคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ทำหน้าที่ขับเคลื่อนประสิทธิภาพงานในแต่ละด้าน (ปริมาณ คุณภาพ และความทันเวลา) อย่างเป็นระบบ ซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลเชิงวิชาการได้ดังนี้

1. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) คือรากฐานของประสิทธิภาพทุกมิติ ผลการศึกษาที่โดดเด่นที่สุดคือ "ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย" เป็นตัวแปรเดียวที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครบทั้ง 3 มิติ (ปริมาณ คุณภาพ และความทันเวลา) อธิบายได้ว่า บริบทการทำงานในศาลยุติธรรมที่ต้องเผชิญกับเอกสารสำคัญและความกดดันทางคดีความ หากองค์กรสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยทั้งทาง

กายภาพและจิตใจได้ จะช่วยลดความวิตกกังวลของบุคลากรได้อย่างมหาศาล สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุกิจ แก้วพินิจ และนริศรา ภาควิธี (2567) ที่พบว่าสภาพแวดล้อมที่คำนึงถึงความปลอดภัยเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อการลดข้อผิดพลาดในงาน (คุณภาพ) และความเร็วในการส่งมอบงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาระดับนานาชาติของ Gazi et al. (2024) ที่ยืนยันว่า สุขภาวะและความปลอดภัยในสถานที่ทำงานคือปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จะปลดล็อกศักยภาพการผลิต (Productivity) ของบุคลากรให้ทำงานได้ตามเป้าหมาย

2. ความสมดุลในชีวิต ความเป็นประชาธิปไตย และโอกาสก้าวหน้า ส่งผลต่อปริมาณและคุณภาพของงาน ผลการวิจัยพบว่า "ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว" และ "ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน" ส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ขณะที่ "ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ" ส่งผลต่อคุณภาพของงาน ประเด็นนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Nanjundeswaraswamy & Swamy (2014) ที่ระบุว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (ประชาธิปไตยในองค์กร) และการให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิต (Work-life balance) จะเป็นการสร้างแรงจูงใจภายในที่ทำให้พนักงานสามารถรับมือกับปริมาณงานที่ท้าทายได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ การมีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจนยังช่วยยกระดับความประณีตและคุณภาพของงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศักดิ์พล ลิ้มวชิรานนท์ และปัทมา โกเมนท์จำรัส (2566) ที่พบว่าในหน่วยงานภาครัฐ การที่บุคลากรมองเห็นโอกาสก้าวหน้าทางวิชาชีพ จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีคุณภาพสูงและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. การได้รับการยอมรับในสังคม (Social Relevance) ส่งผลต่อคุณภาพและความทันเวลา ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า "ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม" มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อความถูกต้อง (คุณภาพ) และความเร็ว (ความทันเวลา) ของงานยุติธรรม อธิบายได้ว่า บุคลากรศาลยุติธรรมปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความคาดหวังของประชาชน การที่องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับการยอมรับ ย่อมสร้างความภาคภูมิใจและพันธสัญญาทางใจ (Psychological Contract) ให้แก่บุคลากร สอดคล้องกับบทความวิจัยของ Daniel (2020) และ Thakur & Sharma (2019) ที่ได้ข้อสรุปตรงกันในระดับสากลว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติของการได้รับเกียรติและการยอมรับจากสังคม จะช่วยกระตุ้นพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ทำให้บุคลากรยินดีทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงตามกำหนด ซึ่งประเด็นนี้ พระมหายุทธพิชาญ โยธสาสนโน และคณะ (2566) ได้กล่าวไว้ในบริบทของสังคมไทยว่า ทูมมนุษย์ที่รู้สึกว่าคุณค่าและได้รับการยอมรับ จะเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการยกระดับประสิทธิภาพและสร้างภาพลักษณ์ความน่าเชื่อถือให้กับองค์กรภาครัฐอย่างยั่งยืน

## 8. ข้อเสนอแนะ

### 8.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เร่งพัฒนาสภาพสถานที่และระบบรักษาความปลอดภัยให้เป็นมาตรฐาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและสมาธิในการทำงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการเพิ่มปริมาณและคุณภาพของงาน
2. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอความคิดเห็นเชิงนโยบายและร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและลดความตึงเครียดองค์กร
3. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและครอบครัว บริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสมและยืดหยุ่น พร้อมสนับสนุนกิจกรรมดูแลสุขภาพจิต เพื่อลดความเหนื่อยล้าและสร้างพลังในการทุ่มเทให้กับการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ จัดทำระบบเส้นทางอาชีพ (Career Path) ให้ชัดเจน ควบคู่กับการฝึกอบรมทักษะสมัยใหม่อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรพร้อมผลิตผลงานที่มีมาตรฐานทางวิชาชีพสูงขึ้น
5. ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม พัฒนาระบบยกย่องเชิดชูเกียรติและประกาศเกียรติคุณบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น เพื่อสร้างความภาคภูมิใจในวิชาชีพศาลยุติธรรม และกระตุ้นความรับผิดชอบต่อกรอบระยะเวลาที่กฎหมายกำหนด

### 8.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมถึงข้าราชการตุลาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์สำหรับประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานศาลยุติธรรมในภาพรวม
2. ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อเข้าถึงบริบท ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อแรงกดดันและประสิทธิภาพการทำงานอย่างรอบด้าน
3. ควรเพิ่มตัวแปรที่ศึกษาให้หลากหลาย เช่น โครงสร้างองค์กร สภาวะทางจิตใจภายใต้แรงกดดัน และปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อความลุ่มลึกในการอธิบายพฤติกรรมการทำงาน

## เอกสารอ้างอิง

- กฤตพล ณ พัทลุง และ ปิยะมาศ สื่อสวัสดิ์ดิษฐ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลา. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 9(1), 218-233.
- พระมหาพุทธพิชาญ โยธาสโน, พระครูเกษมอาจารย์สุนทร, พระครูสุธรรมกิจโกศล, และ พรพิมล โพธิ์ชัยหล้า. (2566). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปัจจัยสู่ความสำเร็จและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร. *วารสารวณภูมิองแหกรพุทธศาสตร์ปริทรรศน์*, 10(1), 169-192.
- ศักดิ์พล ลิ้มวชิรานนท์ และ ปัทมา โกเมนทร์จรัส. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล กองร้อยบริการ กรมการทหารสื่อสาร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 89-100.
- สุกิจ แก้วพินิจ และ นริศรา ภาควิธี. (2567). ความสุขในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการในอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนอากาศยาน จังหวัดชลบุรี. *วารสารร้อยแก่นสาร*, 9(6), 101-117.
- Bakti, R. S., Ali, H., & Suyono, S. (2020). Quality of work life and organizational commitment on employee performance: Public service sector. *International Journal of Advanced Science and Technology*, 29(4), 1629-1639.
- Daniel, C. O. (2020). Analysis of quality work life on employee's performance. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(2), 60-65.
- Gazi, M. A. I., Hossain, M. S., & Islam, M. S. (2024). Factors affecting the quality of work life for industrial labour force. *BMC Psychology*, 12(589), 1-26.
- Indarto, I., Santoso, B., & Setiawan, M. (2021). The effect of reward system and work environment on employee performance with quality of work life as an intervening variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(2), 405-414.
- Nanjundeswaraswamy, T. S., & Swamy, D. R. (2014). Quality of worklife of employees in private technical institutions. *International Journal of Quality Research*, 8(3), 315-325.
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1953). *Business organization and management* (3rd ed.). Richard D. Irwin.

- Sutopo, S., Wulandari, S. P., & Astuti, R. W. (2020). The effect of compensation and quality of work life on employee performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 4(3), 198-204.
- Thakur, R., & Sharma, D. (2019). A study of impact of quality of work life on work performance. *Management and Labour Studies*, 44(3), 326-344.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, 15(1), 11-21.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). Harper and Row.