

อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงาน  
ของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1<sup>1</sup>

INFLUENCE OF FACTORS AFFECTING EFFECTIVENESS OF  
EMPLOYEE' OPERATING IN THE OFFICE OF JUDGE, DIVISION 1

อภิชนา พรรณกลิน<sup>2</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1. ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 2. ศึกษาอิทธิพลของความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 3. ศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 จำนวน 322 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐานใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างไร

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.40 มีอายุระหว่าง 40 – 44 ปี ร้อยละ 37.60 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 42.50 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 94.70 และมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 6 – 10 ปี ร้อยละ 32.30

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ คือ ด้านปริมาณผลงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 ด้านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ด้านคุณภาพผลงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ด้านความรู้และทักษะในงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรี มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 และมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 54.80 (Adjusted R<sup>2</sup> = .548) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานด้านความทุ่มเทในการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.459 และมีอิทธิพลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในภาพรวม ได้ร้อยละ 20.90 (Adjusted R<sup>2</sup> = .209) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน,ความทุ่มเทในการทำงาน,ประสิทธิผลการทำงาน

## **Abstract**

A study of research on Influence of Factors Affecting Effectiveness of Employee's Operating in the Office of Judge, Division 1 The purposes of this study were 1) To study the influence of the quality of work life affecting effectiveness of Employee's Operating in the Office of Judge, Division 1 2) To Study work engagement affecting effectiveness of Employee's Operating in the Office of Judge, Division 1 and 3) to study effectiveness of employee's operating in the Office of Judge, Division 1 .

This research adopted a survey approach, a quantitative research method, utilizing questionnaires as the data collection tool. The sample group consisted of 322 personnel of employees operating in the office of Judge, Division 1. The data was analyzed using descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation. Additionally, inferential statistics, including Pearson's correlation coefficient, were used to test hypotheses and analyze the relationship between independent and dependent variables. The research also used multiple regression analysis to explore relationships between variables.

The results of the study showed that the most of respondents were female 72.40 percentage, age 40-44 years old were 37.60 percentage, Bachelor's degree education were 54.70 percentage, Average monthly income is 25,001-35,000 baht, Public Service were 94.70 percentage and Working time less than 6-10 years were 32.30

The results of analysis Affecting Effectiveness of Employee's Operating in the Office of Judge, Division 1, overall, were at the highest level. In terms of workload quantity, the average was 4.25, in

terms of overall job performance, the average was 4.24, in terms of trustworthiness and reliability, the average was 4.20, in terms of creativity, the average was 4.17, in terms of quality of work, the average was 4.16, and in terms of knowledge and skills in the job, the average was 4.05.

Hypothesis test results about Quality of Work Life factors affecting the effectiveness of Employee's Operating in the Office of Judge, Division 1, showed statistical significance at the 0.01 level. The correlation coefficient was 0.741. The regression analysis accounted for 54.80% of the variance (Adjusted  $R^2 = 0.548$ ), demonstrating statistical significance at the 0.05 level.

Hypothesis test results about Work Engagement factors affecting the effectiveness of Operating in the Office of Judge, Division 1, showed statistical significance at the 0.01 level. The correlation coefficient was 0.459, The regression analysis accounted for 20.90% of the variance (Adjusted  $R^2 = 0.209$ ), demonstrating statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords :** Quality of work life, Work engagement ,Effectiveness.

### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในโลกปัจจุบันที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลกระทบวิธีการทำงานและการให้บริการของหน่วยงานของรัฐต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัย สามารถอำนวยความสะดวก รวดเร็วให้กับประชาชนได้ บุคลากรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในความสำเร็จของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานย่อมคาดหวังให้บุคลากรทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยอาจเพิ่มผลประโยชน์ให้เป็นการตอบแทน แต่หน่วยงานต้องคำนึงว่าบุคลากรแต่ละคนมีความต้องการที่แตกต่างกัน และในปัจจุบันคนทำงานหันมาสนใจในการประเมินคุณภาพชีวิตงานของตน และเมื่อมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ก็จะส่งเสริมให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความทุ่มเทในการและยังลดพฤติกรรมในเชิงลบต่อหน่วยงาน ตามทฤษฎีของ Richard M. Steers (1997 : p. 55) (อ้างถึงใน ปุณยนุช ชินจักร, 2564, หน้า 7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานนั้น คือ ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ทักษะของพนักงานในแต่ละคน ซึ่งสามารถถูกปัจจัยภายนอกเข้ามาแทรกแซงได้

ในปัจจุบันสำนักงานศาลยุติธรรมมีปริมาณคดีที่ฟ้องใหม่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่จำนวนบุคลากรและกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานเท่าเดิม ความทุ่มเทในการทำงานจึงมีความสำคัญอีกประการหนึ่งที่จะนำไปให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากทฤษฎีของ Kahn (1990) ให้ความหมายของความทุ่มเทในการทำงานว่า “การที่บุคคลจดจ่ออยู่กับงาน ต้องการที่จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ” แต่หากมีความทุ่มเทในการทำงานที่มากเกินไป ก็จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตใน

การทำงานด้วยเช่นกัน ดังที่ Walton (1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า “คุณลักษณะที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม” ดังนั้น ความทุ่มเทในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้หน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคุณภาพชีวิตไปกับการสร้างความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานด้วยเช่นกัน

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรในศาลจังหวัดอ่างทอง ซึ่งเป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ถือเป็นส่วนหนึ่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงเล็งเห็นความสำคัญของความทุ่มเทในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานที่เป็นปัจจัยหลักในการทำให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ตั้งไว้ จึงความสนใจศึกษาในเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรให้มีผลการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

### คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 หรือไม่ อย่างไร
2. ความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 หรือไม่ อย่างไร

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความทุ่มเทในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

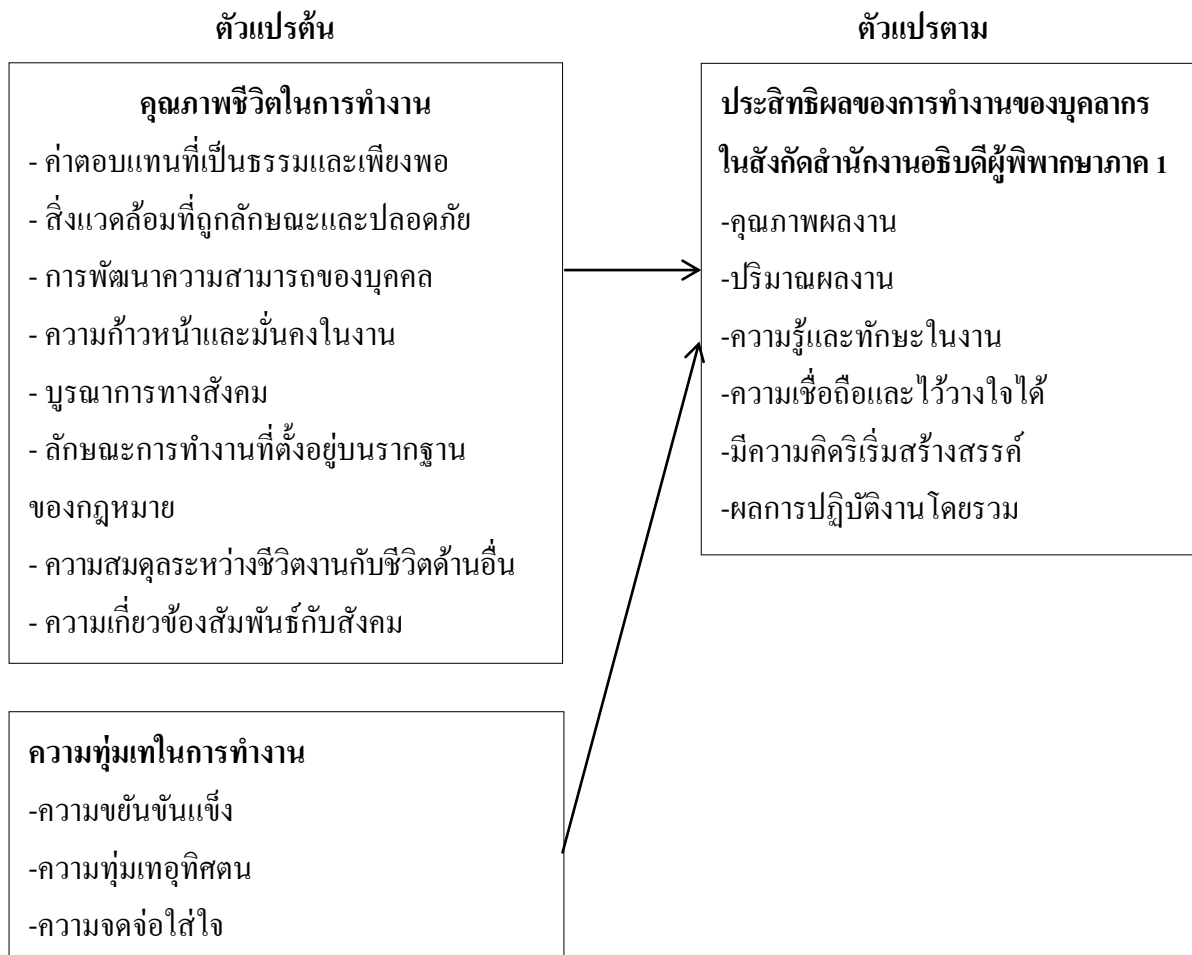
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ผู้วิจัยได้ค้นคว้าข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ บทความ ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงาน

3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลในการทำงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 มีวิธีการวิจัย ดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 จำนวน 1,643 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 จำนวน 1,643 คน

คำนวณโดยสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane ,1970:896) โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ( $e = 0.05$ ) จึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน

## 2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

### 2.1 ตัวแปรต้น (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 2 ปัจจัย

#### 2.1.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ข้อ

- 2.1.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.1.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย
- 2.1.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 2.1.1.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 2.1.1.5 นูรณาการทางสังคม
- 2.1.1.6 ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย
- 2.1.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น
- 2.1.1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

#### 2.1.2 ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงาน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน

- 2.1.2.1 ความขยันขันแข็ง
- 2.1.2.2 ความทุ่มเทอุทิศตน
- 2.1.2.3 ความจดจ่อใส่ใจ

### 2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

#### 2.2.1 ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาภาค 1 แบ่งออกเป็น 6 ด้าน

- 2.2.1.1 คุณภาพของงาน
- 2.2.1.2 ปริมาณงาน
- 2.2.1.3 ความรู้และทักษะในงาน
- 2.2.1.4 ความเชื่อถือและไว้วางใจได้
- 2.2.1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 2.2.1.6 ผลการปฏิบัติงานโดยรวม

3. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ซึ่งเป็นการเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ดังนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาจึงเป็นแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close – ended Questions) จำนวนทั้งสิ้น 32 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความทุ่มเทในการทำงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close – ended Questions) จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของการทำงานซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Close – ended Questions) จำนวนทั้งสิ้น 20 ข้อ

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัยเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

	ข้อความเชิงบวก	ข้อความเชิงลบ
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

เกณฑ์การแปรผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

คะแนนเฉลี่ย	4.21 - 5.00	แปลความว่า	เห็นด้วยมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.41 - 4.20	แปลความว่า	เห็นด้วยมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.61 - 3.40	แปลความว่า	เห็นด้วยปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.81 - 2.60	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.80	แปลความว่า	เห็นด้วยน้อยที่สุด

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหาและความเหมาะสมของแบบสอบถาม โดยนำไปขอรับคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะที่ได้รับ แล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ช่วยดำเนินการตรวจสอบ โดยมีกรให้คะแนนแบบสอบถามในแต่ละข้อ

4.2 นำผลที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 3 ท่าน มาดำเนินการหาค่าของดัชนีความสอดคล้องในวัตถุประสงค์ของแต่ละข้อ (Index of Item Objective Congruence : IOC) ในการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้อง ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 แสดงว่ามีความสอดคล้องกัน แต่ถ้าค่าดัชนีความสอดคล้องมีค่าน้อยกว่า 0.6 จะต้องถูกตัดทิ้ง แสดงว่าไม่มีความสอดคล้องกัน และจากผลการศึกษา

ครั้งนี้ พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.6 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4.3 นำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) โดยนำไปใช้กับบุคลากรบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 3 ที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลที่ได้มาหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Alpha Coefficient's Cronbach) ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่าแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูง

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	64

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

5.1 จากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสาร โดยมีการศึกษาค้นคว้า เก็บรวบรวมข้อมูลจากทฤษฎี แนวความคิด ข้อมูลจากงานวิจัย ค้นคว้าอิสระ วิทยานิพนธ์ บทความต่าง ๆ และในระบบออนไลน์ ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาประกอบในการศึกษา

5.2 เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 โดยส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเพื่อการศึกษาจากโครงการทวิปริญญาโท MPA/MBA คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ไปยังสำนักอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1

6. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิจัยเรื่องนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1

6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด และความเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตในการทำงานและความทุ่มเทในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

6.2.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)



6.2.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม และใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่ออธิบายว่าตัวแปรต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างไร

การใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)

ค่าสัมประสิทธิ์	ระดับความสัมพันธ์
0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

### ผลการศึกษา

ผลการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 สรุปผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ของกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 จำนวน 322 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 72.40 มีอายุระหว่าง 40 – 44 ปี ร้อยละ 37.60 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54.70 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในระดับ 25,001 - 35,000 บาท ร้อยละ 42.50 เป็นข้าราชการ ร้อยละ 94.70 และมีระยะเวลาที่ทำงานในองค์กร 6 – 10 ปี ร้อยละ 32.30

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้ดังนี้ ด้านปริมาณผลงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน โดยรวม ด้านความเชื่อถือและไว้วางใจได้ ด้านมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านคุณภาพผลงาน ด้านความรู้และทักษะในงาน

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษาศาล 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย สิ่งแวดล้อมที่

ถูกลักษณะและปลอดภัย บูรณาการทางสังคม การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับข้อที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้ดังนี้ ความทุ่มเทอุทิศตน ความขยันขันแข็ง ความจดจ่อใส่ใจ

5. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.741 (ระดับความสัมพันธ์สูง)

6. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านความทุ่มเทในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.459 (ระดับความสัมพันธ์ปานกลาง)

7. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีจำนวน 6 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ได้ร้อยละ 73.2% ( $\text{Adjusted } R^2 = .732$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า ปัจจัยความทุ่มเทในการทำงาน มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความขยันขันแข็ง ความทุ่มเทอุทิศตน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ร้อยละ 28.6 ( $\text{Adjusted } R^2 = .286$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. องค์กรควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ด้านการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นมีค่าต่ำที่สุด เกิดจากความเครียดในการทำงานซึ่งส่งผลกระทบต่อความทุ่มเทในการทำงาน และประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1

2. องค์กรควรทบทวนเรื่องกรอบอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ทั้งนี้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3.งานวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานอธิบดีผู้พิพากษภาค 1 ซึ่งมีภารกิจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อาจทำให้ผลการวิจัยไม่สามารถแสดงผลได้ตรงกับความเป็นจริงของบางกลุ่มงานได้ จึงควรกำหนดประชากรที่มีภารกิจในการปฏิบัติงานที่คล้ายกัน เช่น บุคลากรที่ปฏิบัติงานในด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เป็นต้น

### บรรณานุกรม

Steers, R. M. (1977). **Organizational effectiveness: A behavior view**. Santa Monica, CA: Goodyear.

Steers, R. M. (1980). **When is an organization effective?**. A process approach to understanding effectiveness. *Organizational Dynamics*, 5, 50-63.

Steers, R. M. (1981). **Introduction to organizational behavior**. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.

คงฤทธิ อภิวัฒน์ปัญญาบาล. (2545). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, วิทยุทิศวิทยาลัย, สาขาวิชาบริหารการศึกษา.

เจณณี ฤกษ์เมือง และรวิภา ธรรมโชติ. (2564). ความทุ่มเทให้กับงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจด้านพลังงานไฟฟ้าของไทย. *วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ประชญา*, ปีที่ 14 (ฉบับที่ 1), 132 -151.

ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับประสิทธิผลการทำงานของนักบัญชีในวิสาหกิจขนาดกลางขนาดย่อมในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2559). ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานต่อพันธะสัญญาทางใจและความตั้งใจลาออก. *จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์*, ปีที่ 38 (ฉบับที่ 148), 121-148.

นันทนวล หมั่นธรรม. (2546). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มาริสสา สัจจทยาธรรม. (2545). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏในเขตภาคเหนือตอนล่าง, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

รสลิน เกียงขวา. (2559). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อความทุ่มเทในการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 20. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรราชธานี.