

คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

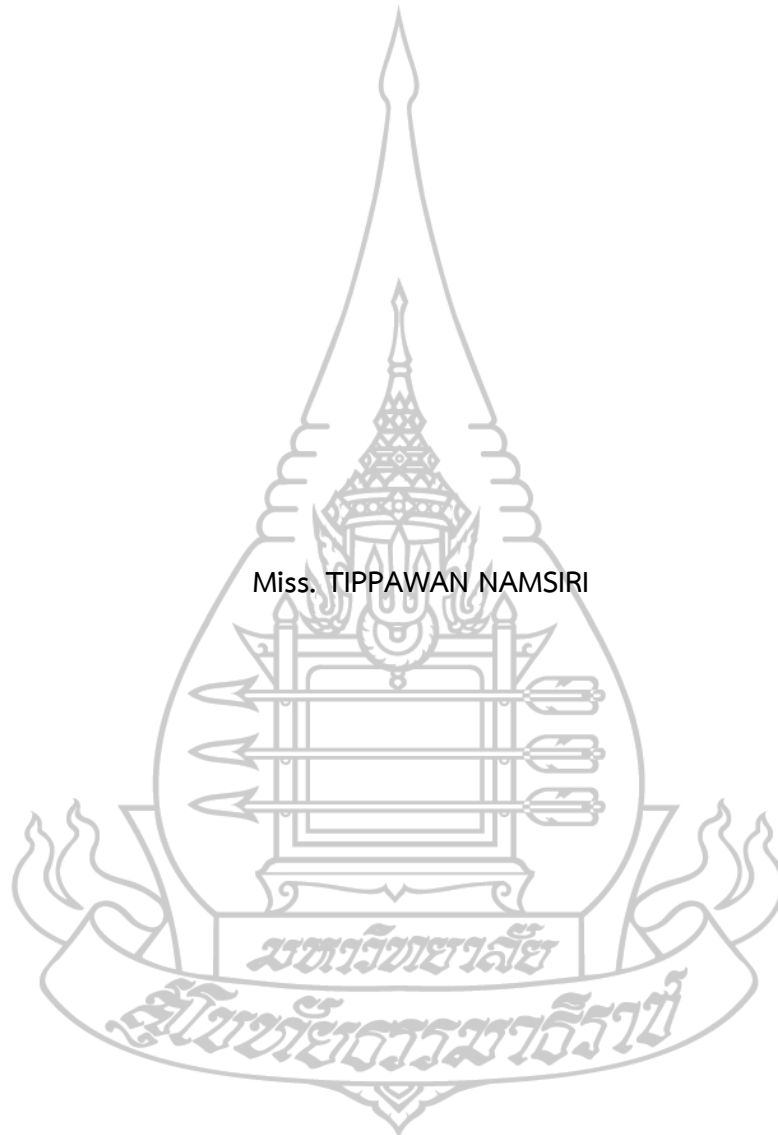


นางสาวทิพย์ นามศิริ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Quality of Working Life of Officials of the Office of the Permanent
Secretary of the Ministry of Justice



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม
ชื่อและนามสกุล	นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ
แขนงวิชา / วิชาเอก	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์)



.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว่าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
ผู้ศึกษา นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ รหัสนักศึกษ 2653000147

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคล (3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และ (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

การศึกษานี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี ประกอบด้วย (1) การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 470 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวน 215 คน ตามสูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ เครื่องมือวิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ (2) การวิจัยเชิงคุณภาพดำเนินการโดยใช้แบบสัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูล จากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 10 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (2) เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมที่มีเพศ สถานภาพ และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (3) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีดังนี้ 1) องค์กรควรมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เช่น เบี้ยเลี้ยง สวัสดิการต่างๆ และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน อีกทั้งจำนวนบุคลากรควรมีให้เพียงพอกับปริมาณงาน 2) องค์กรควรมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรตามหน่วยงานต่างๆให้มากขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน สร้างโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ เพื่อมีแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน เจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

Independent Study title: Quality of Working Life of Officials of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice

Author: Miss. TIPPAWAN NAMSIRI; ID: 2653000147;

Degree: Master of Public Administration

Independent Study Advisor: Dr. Kittipong Keatwatcharachai, Associate Professor;

Academic year: 2023

Abstract

This study aimed to study; (1) level of the quality of working life of officers of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice, (2) comparison about quality of working life of officers of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice by classifying on personal factor, (3) the factors of work motivation affected the quality of working life, and (4) Guidelines for developing the quality of working life of officials in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice.

This study is mixed-method research consists of (1) quantitative research. The population studied is civil servants, government officials and employees working in the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice, totaling 470 people. The sample size is set at 215 people according to Taro Yamane's formula. The research instrument uses a questionnaire to collect data. The statistics used for data analysis are frequency, mean, percentage, standard deviation, t-test and multiple regression analysis. The level of statistical significance is set at 0.05, (2) qualitative research was conducted by using an interview form to collect data from 10 personnel of the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Justice by purposive sampling. The data is analyzed by content analysis.

The study results found that (1) the quality of working life of the officials of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice was at the highest level, (2) the officials of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice with different genders, statuses and positions had different levels of working life at a statistical significance of 0.05, (3) the factors of work motivation affected the quality of working life of the officials of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice at a statistical significance of 0.05, and (4) the guidelines for developing the quality of working life of the officials of the Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice are as follows: 1) the organization should promote the quality of working life of its personnel, such as allowances, various benefits, and the environment and atmosphere in the workplace must be appropriate and conducive to work. In addition, the number of personnel should be sufficient for the amount of work, and 2) the organization should organize training and develop the knowledge and skills of personnel in various departments continuously and promote personnel to have opportunities to advance in their duties and create opportunities for career advancement in order to have motivation to continue working.

Keywords : Quality of working life, Officers, Office of the Permanent Secretary of the Ministry of Justice

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำ และติดตามอย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ และให้ข้อเสนอแนะ แก้ไข และให้แนวคิดต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ รวมถึงผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ ศันสนีย์วิทยกุล ดร. ชูชาติ ศิริปัญญา ว่าที่ร้อยตรี พรินทร์ เพ็งสุวรรณ ในการพิจารณาเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษารัฐสภาซึ่ง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ กระทรวงยุติธรรม สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่กรุณาให้การสนับสนุนเรื่องข้อมูล และบุคลากรทุกท่านซึ่งเป็นกลุ่มประชากรที่ได้ร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี เพื่อเป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ของรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณท่านอาจารย์ผู้สอน ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตทุกท่าน คณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ที่ได้อบรมให้ความรู้ในการศึกษาแก่ผู้ศึกษาให้คำแนะนำช่วยแก้ไขปัญหาและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ รวมถึงมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และเจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่าน

ขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุน และเป็นกำลังใจให้เสมอมา ทำดีที่สุดของความสำเร็จในครั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่มีส่วนร่วมในการศึกษาจนสำเร็จไปได้ด้วยดี ทั้งบุคคลที่ได้กล่าวมาและยังไม่ได้กล่าวถึง หากมีสิ่งใดบกพร่อง ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้ และขออภัยไว้ ณ โอกาสนี้

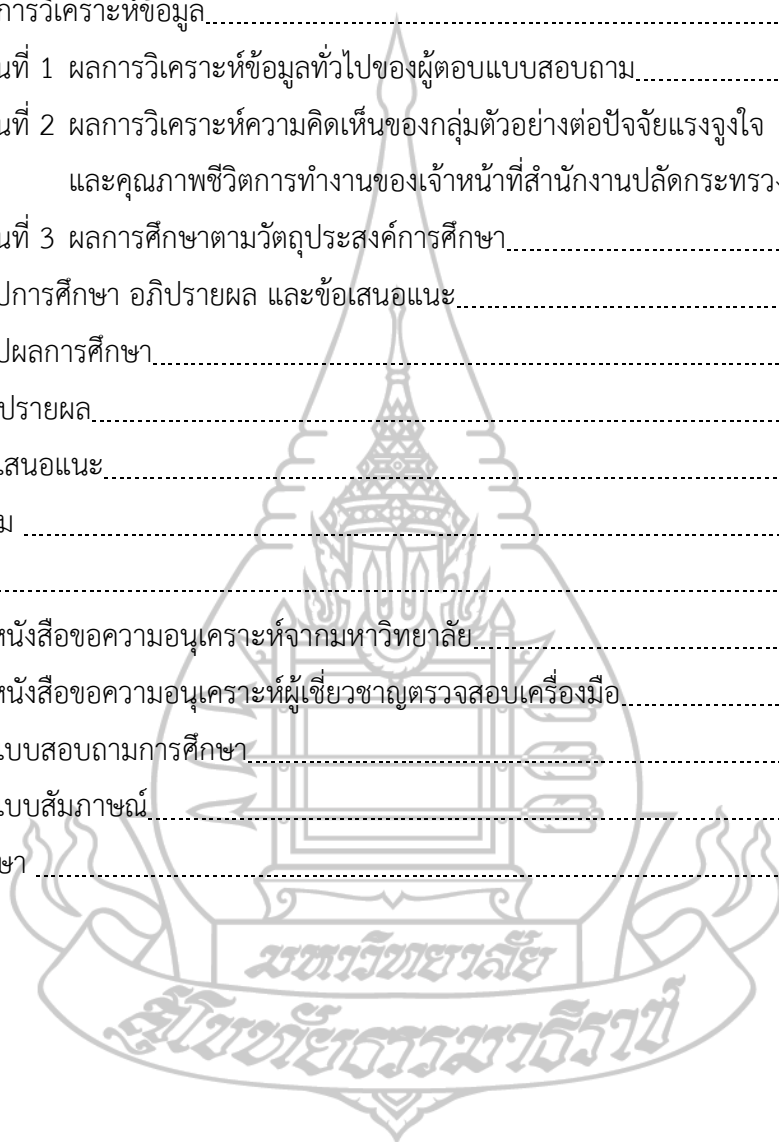
นางสาวทิพย์วัลย์ นามศิริ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา.....	5
กรอบแนวคิดการศึกษา.....	5
สมมุติฐานการศึกษา.....	6
ขอบเขตการศึกษา.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	11
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์.....	11
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	15
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ.....	20
ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	27
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา.....	37
รูปแบบการศึกษา.....	37
ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง.....	37
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	47
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	49

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	49
ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	51
ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....	53
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา.....	68
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
สรุปผลการศึกษา.....	86
อภิปรายผล.....	92
ข้อเสนอแนะ.....	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	104
ก หนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย.....	105
ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ.....	117
ค แบบสอบถามการศึกษา.....	132
จ แบบสัมภาษณ์.....	141
ประวัติผู้ศึกษา	144



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1	39
จำแนกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....	39
ตารางที่ 3.2	41
นิยามเชิงปฏิบัติตามตัวแปรต้นแรงจูงใจในการทำงาน.....	41
ตารางที่ 3.3	43
นิยามเชิงปฏิบัติตามตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	43
ตารางที่ 3.4	46
แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability).....	46
ตารางที่ 4.1	51
การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	51
ตารางที่ 4.2	53
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ.....	53
ตารางที่ 4.3	54
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน.....	54
ตารางที่ 4.4	55
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา.....	55
ตารางที่ 4.5	56
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน.....	56
ตารางที่ 4.6	57
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	57
ตารางที่ 4.7	58
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน.....	58
ตารางที่ 4.8	59
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ.....	59
ตารางที่ 4.9	60
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม.....	60
ตารางที่ 4.10	61
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ.....	61
ตารางที่ 4.11	62
ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็น ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย.....	62

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี.....	63
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน.....	64
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน.....	66
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม.....	67
ตารางที่ 4.16 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม.....	68
ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามเพศ.....	69
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามอายุ.....	70
ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	70
ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามสถานภาพ.....	71
ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	71
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.24 การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจ ในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม.....	73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาศึกษา.....	5
ภาพที่ 2.1 ตรากระทรวงยุติธรรม.....	26



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือการบริหารงานบุคคลเป็นเรื่องจำเป็นและมีความสำคัญมากในยุคปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตและสามารถเคลื่อนไหวได้ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ จึงทำให้การควบคุมเพื่อให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ หรือข้อกำหนดที่ตั้งไว้เป็นเรื่องยาก บางครั้งการใช้มาตรการเข้มงวดเกินไปจึงไม่เป็นผลดีต่อองค์กร แต่การใช้วิธีการอ่อนเกินไปก็อาจเป็นปัญหาขององค์กรได้เช่นกัน ซึ่งการใช้หลักในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จะดำเนินการไปได้ดีหรือไม่ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ เช่น สภาพขององค์การบุคลากร และเครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การศึกษา การฝึกอบรม ฝึกพัฒนาความรู้ทักษะ ดังนั้น การคิดค้นหรือหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ที่ไม่ก่อให้เกิดความรู้สึกว่ากำลังถูกเปลี่ยนแปลง จึงเป็นเรื่องยาก มักมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการเปลี่ยนแปลง อย่างไรก็ตามในกระบวนการพัฒนาบุคลากรมีหลายวิธีย่อมมีวิธีใดวิธีหนึ่งที่เหมาะสมกับองค์กรนั้น แต่ทั้งนี้ต้องทราบถึง สภาพปัญหาขององค์กร จึงจะสามารถกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหา ความสำเร็จขององค์กรนั้นสามารถเกิดขึ้นได้ส่วนหนึ่งมาจากบุคลากรในองค์กรที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรเจริญเติบโต นั่นคือ บุคลากรขององค์กรที่ต้องได้รับการดูแลเอาใจใส่ มีเครื่องมือ อุปกรณ์ให้เพียงพอต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องมุ่งมั่นสร้างความรู้สึกรักผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยองค์กรต้องมีความเชื่อว่าหากบุคลากรมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรสูงจะส่งผลให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข กลุ่มบุคลากรที่สำคัญเหล่านี้ก็ดูแลลูกค้าอย่างดี ทุ่มเทกับการทำงานอย่างเต็มที่รวมถึงผลลัพธ์ของงานที่ทำออกมานั้นเป็นงานที่มีคุณภาพ ที่เกิดจากการทุ่มเทในการทำงานอย่างดีที่สุด และมีประสิทธิภาพ ซึ่งย่อมส่งผลต่อผลประกอบการขององค์กรที่เจริญเติบโตพร้อม กับการพัฒนาอย่างยั่งยืนต่อไป ดังนั้น เพื่อให้ความเชื่อที่องค์กรวางไว้ประสบความสำเร็จ องค์กรต้องมีการสำรวจ เก็บรวบรวมข้อมูล จากบุคลากร เพื่อสร้างและต่อยอดแรงจูงใจในการทำงานให้เกิดขึ้นสูงที่สุดในตัวบุคลากร โดยการนำข้อมูลที่ได้มากำหนดแนวทางในการเสริมสร้างความรู้สึกรักผูกพันของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าองค์กรเห็นคุณค่าและความสำคัญของบุคลากร

ปัจจุบันองค์กรที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนใหญ่เกิดจากการมีระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี สามารถบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ

และมีความพร้อมที่จะช่วยให้องค์กรดำเนินภารกิจต่าง ๆ ไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นงานที่มุ่งสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และเมื่อ คัดสรรให้บุคลากรเหล่านี้เข้ามาอยู่ในองค์กรแล้ว งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องดูแลฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้นและมีประสบการณ์ที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลง ของสังคมที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในปัจจุบันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญต่อการทำงานในยุคปัจจุบันเป็นอย่างมาก เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า คนส่วนใหญ่ต้องทำงาน เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้และเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น เมื่อคนต้องใช้ชีวิตในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะด้านต่างๆ ที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย ทางอารมณ์ สุขทางจิตวิญญาณ และทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะทำให้เกิดความรู้สึก ที่ดีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ดีต่องาน และความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิต เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เช่น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการทำงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน รวมทั้งค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นต้น นอกจากนี้คุณภาพชีวิต การทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน และความสามัคคีกันในการทำงาน ผู้บังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะในองค์กรใดบุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี องค์กรนั้น ก็จะบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น เพราะบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นต่อนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรก่อให้เกิดความทุ่มเทความพยายาม เพื่อให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ ที่ได้ตั้งไว้ และการทำให้เกิดความรู้สึกที่จะรักษาสถานะของบุคลากรในองค์กรไว้ ไม่คิดลาออก หรือโยกย้ายไปที่อื่น

ทั้งนี้ การที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้นั้น คุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรจึงมีส่วนสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากคุณภาพชีวิตที่ดี จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีสภาพจิตใจที่พร้อมที่จะทำงานและส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีของผลลัพธ์ของงาน อีกทั้งทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาส การเจริญเติบโตขององค์กรได้ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องศึกษาหรือหาแนวทางให้เกิด ความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กร กล่าวคือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างแรงจูงใจ ในการทำงาน และคุณภาพชีวิต

การทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีเป้าหมายอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตการทำงานก็คือความเป็นอยู่ และการทำงานที่ทำให้ชีวิต มีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงาน ที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ซึ่งในศึกษาครั้งนี้จะประกอบไปด้วย 6 ประการ ตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ต่อสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพขององค์การโดยเฉพาะในการสร้างความสุขต่อองค์การให้กับข้าราชการทุกคน เพื่อการรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ อันมีค่าให้คงอยู่กับองค์การต่อไป และต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบาย กลยุทธ์ รวมไปถึงโครงสร้างองค์การ เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน ทำให้องค์การมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมี แนวทางและเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนการปรับเปลี่ยนดังกล่าวนี้ ย่อมส่งผลโดยตรงบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากต้องมีการปรับตัว ให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ นโยบายและ การบริหารที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน ทำให้บุคลากรมีงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีความพอใจในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อในระยะยาวทำให้บุคลากร อยากลาออกเพื่อไปทำงานที่ใหม่ที่ทำให้คุณภาพชีวิตและสังคมการทำงานที่ดีกว่า

สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานหลักที่มีภารกิจในการดำเนินการพัฒนา ยุทธศาสตร์และแปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากร และบริหารราชการ ประจำทั่วไปของกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง จึงต้องมีโครงสร้างที่มีความคล่องตัวและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติการ การบริหารการกำหนดนโยบาย และการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพทั้งปริมาณและคุณภาพภายใต้กระแส การเปลี่ยนแปลงทั้งเศรษฐกิจและการเมือง รวมถึงบุคลากรที่จะนำสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมไปสู่ เป้าหมายที่ต้องการจะต้องเป็นบุคลากรที่มีลักษณะของความเป็นมืออาชีพ โดยการเชื่อมโยงบุคลากร ที่มีอยู่ในปัจจุบันกับคนรุ่นใหม่ ที่มีความแตกต่างกันในด้านคุณวุฒิและวัยวุฒิ ซึ่งก่อให้เกิดความเห็นต่อ วัฒนธรรมองค์กร ดังนั้น ความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะ ที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุข คุณภาพชีวิตใน การทำงาน การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน หากบุคลากรไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหาก

บุคลากร มีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพ และบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร บุคลากรจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรองค์การต้องสร้างแรงจูงใจโดยพยายามให้ผลตอบแทน การทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอดตามเป้าหมายของการทำงานคุณภาพชีวิต การทำงานที่สูง ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกรับผิดชอบ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม ตลอดจนการทำงานให้มีความสุขนั้นสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มุ่งเน้นการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีแนวคิดในการทำงานต้องมีความฉับไวรวดเร็ว ไม่ทำงานล่าช้า งานต้องสำเร็จตามที่กำหนด มีการบริการแบบเบ็ดเสร็จจุดเดียว (One Stop Service) โดยเน้นความถูกต้องแม่นยำในกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ไม่ทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร โดยบุคลากร ต้องมีความรู้ในเรื่องงานที่ทำอยู่ แสวงหาความรู้ รวมถึง การเรียนรู้ด้วยตนเองกับผู้อื่น และทางอินเทอร์เน็ต เพื่อสามารถนำความรู้นั้นมาปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน จะช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานใหม่ที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วยเพิ่มกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานและช่วยลดความซ้ำซ้อนของงาน ทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กร มีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อนำผลการศึกษาไปพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจและส่งเสริมการนำมาประยุกต์ใช้ปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่องเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม และหน่วยงานราชการอื่นๆ ให้บรรลุ ตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

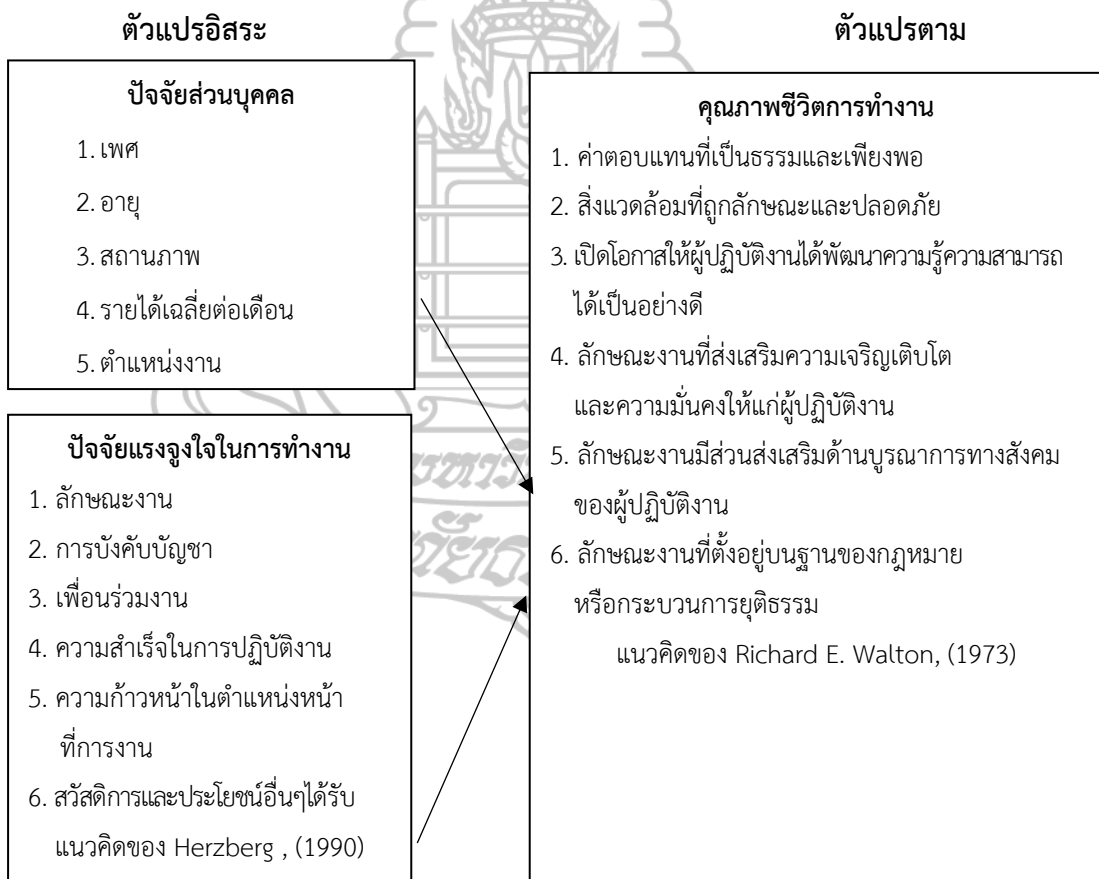
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน

2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

2.4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

3. กรอบแนวคิดการศึกษา



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษาศึกษา

4. สมมุติฐานการศึกษา

- 4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อยู่ในระดับมาก
- 4.2 ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ที่แตกต่างกัน
- 4.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

5. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาคั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษา ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานตามแนวคิดของ Herzberg , (1990) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ใช้ตามแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งปรากฏในหนังสือ Creteria for Quality of Working life

5.2 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาคั้งนี้ จะทำการศึกษาเฉพาะสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมตั้งอยู่เลขที่ 404 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กทม. 10210

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.3.1 ตัวแปรอิสระ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงาน

2) ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบไปด้วย

- (1) ลักษณะงาน
- (2) การบังคับบัญชา
- (3) เพื่อนร่วมงาน
- (4) ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- (5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
- (6) สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ

5.3.2 ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

5.4 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ ข้าราชการพนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 215 คน

5.4.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการสัมภาษณ์ทั่วไป (General Interview) ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) จากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 10 คน

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส สร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ดังนี้

6.1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

6.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

6.1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง

6.1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

6.1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6.1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/บุคลากร ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

6.2 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบไปด้วย

6.2.1 เพศ หมายถึง ลักษณะทางกายภาพของบุคคล แบ่งออกเป็นเพศชายกับเพศหญิง

6.2.2 อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิดและพฤติกรรม

6.2.3 สถานภาพ หมายถึง สถานภาพของบุคคลต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการสมรส การเป็นโสด การเป็นหม้ายหรือหย่าร้าง

6.2.4 ตำแหน่งงาน หมายถึง ชื่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบที่สัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน เพื่อจะได้มอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติได้

6.3 แรงจูงใจในการทำงาน หมายถึง ปัจจัยที่ชักนำให้บุคลากรในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมนั้น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีคุณภาพชีวิตที่ดีควบคู่ไปกับการทำงานในปัจจุบันซึ่งประกอบไปด้วย

6.3.1 ลักษณะงาน หมายถึง บุคลากรในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรมได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร ทำทลายความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่

6.3.2 การบังคับบัญชา หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบริหารองค์กร การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ความใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมไปถึงการชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา และการเป็นผู้นำที่ดีของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

6.3.3 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อมในองค์กรเดียวกัน บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

6.3.4 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

6.3.5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่ง หน้าที่การงานให้สูงขึ้นโดยประเมินจากผลงานที่ทำจริง

6.3.6 สวัสดิการและประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี และสะดวกสบาย เช่น ค่าสงเคราะห์บุตร ที่พักอาศัย จัดรถรับส่ง

6.4 เจ้าหน้าที่/บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตั้งอยู่เลขที่ 404 ถนนแจ้งวัฒนะ แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กทม. 10210

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการปรับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร

7.2 ทำให้ทราบถึงปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปใช้กำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารและใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการปฏิบัติงาน เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในอนาคต



บทที่ 2

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาโดยใช้แนวคิด ทฤษฎีเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุน การค้นคว้าและนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ
4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์

การบริหารบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์มีตั้งแต่เมื่อมนุษย์รวมตัวกันเป็นสังคมย่อมมีผู้นำทำหน้าที่ บริหารเมื่อสังคมขยายกว้างขึ้นซับซ้อน ย่อมต้องการระบบบริหารหรือการจัดการที่ทำหน้าที่ บริหารขยายกว้างขึ้นด้วย แนวคิด หลักการ และทฤษฎีการบริหารจึงได้รับการพัฒนาขึ้นโดยเฉพาะอย่าง ยิ่ง ในการปฏิวัติอุตสาหกรรม ในศตวรรษที่ 18 และ 19 มีความต้องการการบริหารที่เป็นระบบ เนื่องจาก มีการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาช่วยในการผลิตให้มีประสิทธิภาพที่มากขึ้น และการบริหารได้กว้างขวาง จึงมีนักคิดได้พัฒนาทฤษฎีการบริหารต่อเนื่องมาตั้งแต่ ค.ศ.1890 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน

1.1 ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) มีคำที่ใช้ ไกล่เคียงกัน หลายคำ เช่น การจัดการทรัพยากรคน การจัดการงานบุคคล การจัดการกำลังคน หรือแม้แต่ การบริหารงานบุคคล คำที่พบในตำราภาษาไทยมากคือ คำว่า การบริหารงานบุคคลแต่ในปัจจุบันนิยมใช้ คำว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ด้วยเหตุผลที่ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่ง โดยองค์กรจะดำเนิน ภารกิจหลักให้บรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพ ในระดับปริมาณที่เหมาะสมกับงาน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการ บริหารงาน เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และ การจัดการ ซึ่ง ถ้าองค์กรเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่ดี มีความสามารถ ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะดีตามมา

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กร การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นการดำเนินการที่เกี่ยวกับบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร พร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้ทรัพยากร มนุษย์ขององค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การกำหนดงาน หรือออกแบบงาน การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การประเมินผลพนักงาน การฝึกอบรม และพัฒนา ค่าตอบแทน สุขภาพ และความปลอดภัย การพ้นจากงานของพนักงาน ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารทุกระดับ ที่จะต้องรับผิดชอบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งในความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้น ได้มีผู้ที่มีความหมายไว้หลายท่าน เช่น

พยอม สดใส (2560: 5) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหา วิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

วิลาวรรณ รพีพิศาล (2564) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อมมีความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโต ก้าวหน้า ให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้

อรพันธ์ อันติมานนท์ (2560) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ว่าเป็น กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ดำเนินงานด้านบุคลากร ตั้งแต่การสรรหา คัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งการพัฒนา ธำรงรักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรได้ เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุหรือเหตุอื่นใดในงาน ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Fisher, Schoenfeldt and Other (1993, อ้างถึงใน ญัตติฐานรันทร์ สุขลิ้ม, 2562) เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจทางการบริหารทั้งหมด และการปฏิบัติที่มีผลหรือมีอิทธิพลต่อบุคคล หรือทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติเพื่อองค์กร

Dessler (1997, อ้างถึงใน มุสต่อฟา หมัดบินเฮด, 2565) กล่าวว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นนโยบายและการปฏิบัติในการ ใช้ทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร Mondy, Noe, and Premeaux (1999 อ้างถึงในกรวิกา มีสามเสน และกฤษณา เขียววัฒนสุข, 2564) ให้ความหมายว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

Byars and Rue (2000 อ้างถึงใน ญัตติฐาน เบ็งวันปลุก, 2560) ให้ความเห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นกิจกรรมที่ ออกแบบเพื่อจัดหาความร่วมมือกับทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

Bowin & Harvey (2001 อ้างถึงใน พัชรนันท์ ขำมะโน และวิชากร เสงษ์ภูิกุล, 2564) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนาจุดมุ่งเน้นการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงรวมทั้งการหลอม รวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

Robert and David (2001, อ้างถึงใน ญัตติฐาน ศุภสิและคณะ, 2565) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การใช้ทรัพยากรบุคคล อันทรงค่าขององค์กรให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีภารกิจหลัก 7 ด้าน คือ การวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา และการคัดเลือกการฝึกอบรมพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทนและ ผลประโยชน์แก่ผู้ถือ การดูแลสุขภาพความปลอดภัย แรงงานสัมพันธ์ และการศึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง หน้าที่หนึ่งขององค์กร ซึ่งเริ่มตั้งแต่การวางแผน การสรรหาคัดเลือก กำหนดค่าตอบแทน การฝึกอบรมพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยถือว่าทรัพยากรมนุษย์ มีฐานะเป็นทรัพย์สินที่มีประโยชน์และคุณค่าต่อองค์กร ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ที่มีประสิทธิภาพ จะสร้างความสามารถในด้านต่าง ๆ ในการแข่งขันขององค์กรสูงขึ้น

1.2 เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

เป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ประกอบด้วย 4 วัตถุประสงค์หลัก คือ การสรรหา การพัฒนา รักษาไว้และเพื่อใช้ประโยชน์ โดยมีรายละเอียดดังนี้ (อรพินทร์อันติมานนท์, 2560)

1. การสรรหา คือ การหาคนดีคนเก่งเข้ามาทำงาน โดยการสรรหาประกอบด้วย การสรรหา แบบตั้งรับหรือแบบตั้งเดิม และการสรรหาเชิงรุก

2. การพัฒนา คือ การรับเข้ามาแล้วพัฒนาให้เป็นคนดีให้เป็นคนเก่งยิ่ง ๆ ขึ้นไปอีก การที่จะพัฒนาให้เก่งขึ้นไปได้นั้น จะต้องรู้ว่าเขาเป็นใคร เข้าใจความถนัด มีจุดแข็งจุดอ่อนอย่างไร

โดยการจัดทำ Career Planning หรือจัดทำ Individual Development Plan ทั้งนี้การพัฒนาเป็นเรื่องที่จำเป็นในการสร้างคน ต้องพัฒนาอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การรักษาไว้คือ การรักษาไว้ให้อยู่กับเราเป็นเรื่องการจัดการทางก้าวหน้าในอาชีพการมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม การสร้างความพึงพอใจและเป็นผู้รักองค์กร

4. การใช้ประโยชน์คือ การใช้คนให้ตรงกับงาน ให้ความเป็นอิสระและมีส่วนร่วมในการทำงาน ได้อย่างเต็มศักยภาพ

1.3 ความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็น ผู้ให้บริการ ด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้นล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญกับการบริหารองค์กร ดังต่อไปนี้ คือ (ปรับปรุงจาก อรพันธ์ อันติมานนท์, 2560)

1. ทำให้มีบุคลากรทำงานที่เพียงพอและต่อเนื่อง เนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี จะต้องมีการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ โดยมีการทำนายความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ซึ่งต้อง สัมพันธ์กับทิศทางและแผนงานขององค์กร ตลอดจนกิจกรรมขององค์กรที่คาดว่าจะมีในอนาคต นอกจากนี้ ยังต้องคำนึงถึงตลาดแรงงานของทรัพยากรมนุษย์ เพื่อที่จะคาดการณ์ได้ว่าองค์กรมีความ ต้องการทรัพยากรมนุษย์ประเภทใด จำนวนเท่าใด เมื่อใด ทำให้สามารถวางแผนการรับคนเข้าทำงาน การฝึกอบรมและพัฒนา และการหาทรัพยากรอื่นมาทดแทนถ้าจำเป็น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีบุคลากรทำงานอย่างเพียงพอตามความจำเป็น และมีบุคลากรที่ทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการขยายหรือหดตัวของธุรกิจขององค์กร ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานไปได้ตามทิศทางและบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ทำให้ได้คนดีและมีความสามารถเข้ามาทำงานในองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะ นำมาสู่กระบวนการสรรหา คัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เป็นคนดีและมีความสามารถ สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร

3. ทำให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับเป็นบทบาท หนึ่งของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการฝึกอบรมและพัฒนาจะเกี่ยวข้องกับคนที่ทำงานในองค์กร ทั้งคนที่รับเข้ามาทำงานใหม่และคนที่ทำงานอยู่เดิม เพื่อเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์เหล่านี้ให้ทำงานได้ ทำงานเป็น ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำงานได้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยต่าง ๆ ในการบริหารองค์กร

4. ทำให้มีการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจะทำให้เกิดการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิต อย่างมีคุณภาพ เป็นการดึงดูดและรักษาคนให้คงอยู่กับองค์กร มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับ องค์กร

5. ทำให้เกิดการป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนของบุคลากร ในการจัดการ ทรัพยากร มนุษย์จะมีการวางกฎระเบียบด้านวินัยของบุคลากรหรือคนทำงานให้เป็นไปตามสภาพ ลักษณะงานและ วัตถุประสงค์ขององค์กร

6. ทำให้เกิดการประเมินผลงานของบุคลากรที่เหมาะสมและสนับสนุนคนทำงานดี การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ที่มีการกำหนดกระบวนการประเมินผลงานของบุคลากรที่ดีและเป็น ธรรมจะส่งผลให้ มีการให้รางวัล การเลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานดี และการลงโทษผู้ที่ปฏิบัติงาน ไม่ดีและก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กร อันเป็นการสร้างแรงจูงใจบุคลากรให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

7. ทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างคนทำงานด้วยกันและคนทำงานกับผู้บริหาร เนื่องจาก การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง คนทำงานด้วยกัน และระหว่างคนทำงานกับผู้บริหารหรือแรงงานสัมพันธ์ เพื่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีใน การทำงาน และเป็นการลดความขัดแย้งและกรณีพิพาทต่าง ๆ ที่จะส่งผลลบต่อองค์กร

โดยสรุปแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะต้องใช้มนุษย์ เป็นผู้ให้บริการที่สำคัญ ซึ่งการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะช่วยให้มีคนที่ ทำงานที่ เพียงพอและต่อเนื่องได้คนดี มีความสามารถมาทำงานที่เหมาะสมกับงาน มีการรักษาคนให้อยู่กับ องค์กรโดยมีการพัฒนา การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และการประเมินผลที่เหมาะสม ตลอดจน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้สามารถใช้ศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ได้ อย่างเหมาะสมในการทำงานให้องค์กร บรรลุตามวัตถุประสงค์

2. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็น มิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานได้กำเนิดและ แพร่หลายในการบริหารจัดการองค์กร หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีนักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม ไว้น่าสนใจหลายประเด็น ดังนี้

1. เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายรวมถึงถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

2.3 คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายต่างๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียด ทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

นอกจากนี้ Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือหลักเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Criteria for Quality of Working life) โดยแบ่งออกเป็น 6 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่ เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

Delamolte and Takasawa (1980, อ้างถึงใน วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์, 2561) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานแบบกว้าง ๆ ว่าเป็นสภาพการจ้างงาน เช่นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กันของคนในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือสิ่งที่จูงใจบุคลากรในองค์กร และกล่าวไปถึงแบบแคบว่า เป็นการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงสภาพการทำงาน ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของ Delamolte and Takasawa คือ การพัฒนาและปรับปรุงสภาพ

การทำงานให้เหมาะสม การได้รับความคุ้มครองของแรงงาน การมีสิทธิ และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของ แรงงาน การได้รับการยอมรับ และ มองแรงงานเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่เครื่องจักร

Husus and cam (1985, pp. 198-199, อ้างถึงใน ธนัญกรณ์ ทองเลิศ, 2562 น. 11) มองคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ผลประกอบการที่ดีขององค์กรนั้นจะเกิดขึ้นจากผู้ปฏิบัติงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความพอใจในงานนั้น ๆ เป็นแรงจูงใจที่จะช่วยปรับปรุง ประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well Being) ในงาน ของผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กรสามประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิต ขององค์กร ประการที่สอง เป็นขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานรวมถึงเป็นการจูงใจในการทำงานด้วย ประการสุดท้าย คือช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

Hackman and Suttle (1977, อ้างถึงใน นิวัฒน์ รังสร้อย, 2564 น. 22) มองว่า บุคลากรในองค์กรทุกระดับ ซึ่งรวมไปถึงผู้บริหารหรือเจ้าของสถานประกอบการ ที่มีความต้องการใน คุณภาพชีวิต ในการทำงานเช่นกัน และเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลถึงสังคมในองค์กรมี สิ่งแวดล้อมที่ดี บุคคลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานก็จะส่งผลไปยังผลผลิตที่ดี มีปริมาณที่เพิ่มขึ้น เป็นการเพิ่มความผูกพันในองค์กร ลดปัญหาการลาออกและขาดแคลนอัตรากำลังคน

Cascio (2003, pp. 27-29, อ้างถึงใน กฤษวรรณ หนองมา, 2554, น. 20) มองว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นประกอบด้วย 2 ส่วนแรก เป็นสิ่งที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กรที่เป็น รูปธรรม เช่น การได้เลื่อนตำแหน่ง ความเสมอภาค และความเท่าเทียมกัน การได้มีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจ ส่วนที่สอง คือ สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น ความปลอดภัยของสถานที่ ปฏิบัติงานและสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายบริหาร หรือหัวหน้างานกับลูกน้อง สิ่งเหล่านี้คือคุณภาพชีวิต การทำงานที่ถูกจ้างเข้าใจ และต้องการ

UNESCO (n.d, อ้างถึงใน กัญญาณัฐ ปิ่นเกษ, 2559, น. 18) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิต การทำงานว่า เป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคลตาม สถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่องานสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

2.2 เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากประเด็นในเรื่องนิยามและ แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เพื่อจะเชื่อมโยง คุณภาพชีวิต กับการวัดเข้าด้วยกัน พบว่า การวัดคุณภาพชีวิตควรมีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสอง ประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะ

วิสัย (Objective Wellbeing) และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) (Newman, 1975; Horley and Little, 1985; Hankiss, 1983; Baster, 1985)

2.3 ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Well-being) เกี่ยวข้อง กับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ มุ่งไปที่วัตถุ รายได้ของชาติหรือครัวเรือน และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ โดยรายได้ของชาติ และข้อมูลทางเศรษฐกิจเป็นสิ่งที่เข้าใจได้โดยทั่วไปและนำมาใช้อย่างกว้างขวาง (Baster, 1985) แท้ที่จริงแล้ว การทำความเข้าใจตัวชี้วัดทางสังคมเชิง ภาวะวิสัยไม่ใช่เรื่องซับซ้อน ตัวอย่างของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย ได้แก่ อัตราการอ่านออกเขียนได้ อายุคาดเฉลี่ยเมื่อแรกเกิด ประเภทของที่อยู่อาศัย และค่าครองชีพ ผู้วางนโยบายมักใช้ตัวชี้วัดทางสังคม เชิงภาวะวิสัยวัดคุณภาพชีวิตของระดับครัวเรือน ชุมชนเมือง และประเทศ (Lui, 1975; Rogerson, 1989) การประเมินตัวชี้วัดทางสังคม เชิงภาวะวิสัยมักจะ เกี่ยวพันกับการใช้สถิติ อย่างไรก็ตาม ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัยไม่สามารถอธิบายสังคมได้ อย่างแท้จริง (Oliver et al., 1996)

2.4 ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย

ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้อง กับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับ บุคคล ซึ่งดูเหมือนเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ เนื่องจากมีความยากในการกำหนดและวัด ตัวชี้วัดนี้ถูกออกแบบมาเพื่อวัดความสุขและความพึงพอใจ ของมนุษย์ แนวคิดของตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย สัมพันธ์กับความเข้าใจและทัศนคติในเรื่องของชีวิตที่เป็นสุขทั้งด้านครอบครัว เพื่อนฝูง และมาตรฐานความเป็นอยู่ การศึกษาของแอนดริว (1978) เป็นตัวอย่างที่ดีของการพัฒนาตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัยที่สมบูรณ์ ได้แก่ ตัวชี้วัดในเรื่องของการประสบความสำเร็จ ความปลอดภัย และความสนุกสนาน รวมถึงชีวิตการทำงานและครอบครัว แคมป์เบล (Campbell, 1980) ชี้ให้เห็นว่า การประเมินเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐาน ของการรายงาน ความเข้าใจ ความรู้สึก และการตอบสนองของบุคคล โดยทั่วไปตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย ได้แก่ ความรู้สึกที่ดี คุณภาพชีวิตที่ดีและความรู้สึกผาสุก เป็นตัวชี้วัดที่สำคัญ และขึ้นอยู่กับว่าผู้ศึกษา ต้องการศึกษาอะไร ดังนั้น ตัวชี้วัดเชิงอัตวิสัยอยู่บนพื้นฐานของแบบสอบถามที่อยู่ในรูปของการให้คะแนนความพึงพอใจ การประเมินความพึงพอใจและสภาพชีวิต (Cullen, 1978)

3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ

3.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Herzberg

ได้สรุปถึงทฤษฎีสองปัจจัย โดยกล่าวถึง ปัจจัยการจูงใจ ที่กระตุ้นให้มีการปฏิบัติงาน ด้วย ความพึงพอใจ (Motivations) และปัจจัยที่ขัดขวาง ความพึงพอใจ ที่เรียกว่า “Hygiene maintenance” หรือ “Motivation and Maintenance Theory” กล่าวคือ การที่บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็ไม่ได้หมายความว่า จะต้องการแรงจูงใจเสมอไป แต่แรงจูงใจนั้นจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” (Motivators Factors) ส่วนปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพอใจ เรียกว่า “ปัจจัยบำรุงรักษา” (Hygiene) หรือ (Maintenance Factors) ซึ่งทั้งสองปัจจัยมีความแตกต่างกัน ดังนี้ (สุรพันธ์ ฉันทแดนสุวรรณ, 2560)

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivators Factors) เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นและความพึงพอใจในการทำงานหรือทำงานได้ อย่างมีความสุข มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) กล่าวถึง โอกาสที่จะให้เกิดความสำเร็จในบางสิ่ง หรือการทำให้บางสิ่งเกิดคุณค่าและสามารถสร้างความพึงพอใจในงานได้

1.2 ลักษณะของงาน (Interesting of Work) กล่าวถึง เมื่อเกิดหน้าที่ความรับผิดชอบ ก็จะทำให้เกิดความประทับใจและเกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน

1.3 ความรับผิดชอบ (Responsibility) กล่าวถึง ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบ ทั้งนี้ศักยภาพที่จำเป็นต่อความรับผิดชอบและหน้าที่ใหม่จะมีผลต่อการมอบหมายงาน หรือการขยายงาน ซึ่งสามารถมีอิทธิพลต่อการจูงใจของพนักงาน

1.4 ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในงาน ซึ่งเป็นผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินมาของพนักงาน

1.5 การได้รับการยกย่องในผลงาน (Recognition for Achievement) กล่าวถึง ผู้บริหารจะต้องทำให้พนักงานนั้นตระหนักถึงความพยายามในการทำงานและผู้บริหารก็ต้องมี หน้าที่ในการชื่นชมและยกย่องต่อความพยายามทำงานของพนักงานนั้น

2. ปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene) หรือ (Maintenance Factors) ปัจจัยนี้ไม่ใช่ปัจจัยที่ทำให้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น และไม่ใช่ปัจจัยในการเพิ่มผลผลิต แต่เป็นปัจจัยเบื้องต้นเท่านั้น ถ้าองค์กรใดไม่มีปัจจัยนี้จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าจัดปัจจัยนี้ให้มีอย่าง เพียงพอก็จะทำให้เกิดความพอใจเท่านั้น มิได้ก่อให้เกิดการจูงใจให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

2.1 ค่าจ้างเงินเดือน (Salary) ทั้งนี้ เพื่อไม่ให้ เกิดความไม่พึงพอใจในงานผู้บริหาร จะต้องมีการจ่ายค่าแรง เงินเดือนและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน (ฐาปนา ฉิ้น ไพศาล, 2559)

2.2 ความมั่นคงในการทำงาน (Security) เป็นระเบียบปฏิบัติงานรวมถึงการมี อภิสวัสดิ์ในการทำงานของบริษัทที่จะทำให้เกิดความไม่พอใจในงานสูง (ฐาปนา ฉิ้นไพศาล, 2559)

2.3 สถานภาพในการทำงาน (Status) กล่าวถึง ผู้บริหารนั้นจะต้องให้ความสำคัญ ต่อสถานภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และต้องสนใจในเรื่องที่จะทำให้เกิดอภิสวัสดิ์ในการทำงาน ตำแหน่งงาน หรือสัญลักษณ์อื่นๆ

2.4 สภาพการทำงาน (Working Condition) กล่าวถึง ผู้บริหารจะต้องมีการจัด สภาพการทำงานให้ดี เช่น ความร้อน แสงสว่าง อากาศและชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสมเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจ

2.5 นโยบายการบริหารงาน (policy) กล่าวถึง ผู้บริหารจะต้องมีการกำหนด นโยบาย ที่เป็นแนวทางปฏิบัติที่เป็นแนวเดียวกัน มีความยุติธรรมแก่พนักงานและสร้างความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน

2.6 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal) กล่าวถึงหัวหน้าหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องสามารถความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกลุ่มพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้การทำงานนั้นสะดวกสบายยิ่งขึ้น

2.7 การควบคุมดูแล (Supervision) กล่าวถึง ผู้บังคับบัญชาต้องตระหนักถึง การดูแล เอาใจใส่ต่อผู้บังคับบัญชา พร้อมกับสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานและเปิดโอกาสในการ แสดงความคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของ Maslow กับ ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg จะเห็นว่าการจูงใจของทั้ง 2 แนวคิดนั้น ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เช่น ความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 1-3 ของ Maslow จะอยู่ในแนวคิดการจูงใจของ Herzberg ในปัจจัย บำรุงรักษา ซึ่งเป็นปัจจัยจูงใจระดับต้นๆในมนุษย์ ส่วนความต้องการของมนุษย์ในขั้นที่ 4-5 ของ Maslow จะอยู่ในแนวคิดการจูงใจของ Herzberg ในระดับการจูงใจของมนุษย์ในระดับถัดไป

3.2 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of Needs theory)

ชนัญญา สนคะมี และคณะ (2564) กำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญอย่างแพร่หลาย มาสโลว์ มองว่า ความต้องการของ มนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป ซึ่งลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของ มนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่มที่อยู่อาศัย ยา รักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติ อย่างหนึ่งของมนุษย์เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากรมีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้เลือกใช้เกณฑ์ชีวิตแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮอริซเบอร์ก ซึ่งมีความเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในการศึกษา ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และนำผลที่ได้ไปปฏิบัติและปรับปรุงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุด

4. ข้อมูลเกี่ยวกับสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

กระทรวงยุติธรรม เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลางประเภทกระทรวงของไทย มีภารกิจเป็นหน่วยงานหลักของกระบวนการยุติธรรม ในการดำเนินการเพื่อพัฒนากฎหมาย และระบบบริหารจัดการของกระบวนการยุติธรรมอย่างเป็นเอกภาพ โปร่งใส ค้ำครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนช่วยเหลือและให้ความรู้แก่ประชาชนทางกฎหมาย ป้องกัน ปราบปราม แก้ไข ฟ้นฟูสมรรถภาพผู้ติดยาเสพติด รวมทั้งป้องกัน แก้ไขปัญหาอาชญากรรมในสังคมและอาชญากรรมทางเศรษฐกิจการฟ้นฟูกิจการของลูกหนี้ การบังคับคดีแพ่ง บังคับคดีล้มละลาย บังคับคดีทางอาญา บำบัดแก้ไขฟ้นฟู

ผู้กระทำผิด และดำเนินการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ กลั่นกรองเรื่องเพื่อเสนอรัฐมนตรี รวมทั้งเสนอความเห็นประกอบการวินิจฉัยสั่งการของรัฐมนตรี สนับสนุนการทำงาน ของรัฐมนตรีในการดำเนินงานทางการเมืองระหว่างรัฐมนตรี รัฐสภาและประชาชน ประสานงานการตอบกระทู้ ชี้แจง ญัตติ ร่างพระราชบัญญัติ และกิจการอื่นทางการเมือง ดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ร้องเรียน หรือร้องขอความช่วยเหลือ ต่อรัฐมนตรี ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ ของสำนักงาน รัฐมนตรีหรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย อีกทั้งยังมีวิสัยทัศน์ ของกระทรวงยุติธรรม คือ “อำนวยความสะดวกยุติธรรม ลดความเหลื่อมล้ำ สร้างความเป็นธรรมในสังคม โดยกระทรวงยุติธรรมมีเป้าประสงค์ที่มุ่งเน้นนโยบายและแผน ในงานยุติธรรมมีความทันสมัย สอดรับ กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง ประชาชนได้รับการช่วยเหลือจากการให้บริการงานยุติธรรมอย่าง รวดเร็ว ทั่วถึง และเป็นธรรม ประชาชนมีความเชื่อมั่นในการบังคับใช้กฎหมายและมีความเชื่อมั่นต่อ กระทรวงยุติธรรม ผู้กระทำผิดได้รับการพัฒนาพฤตินิสัย และสามารถกลับคืนสู่สังคมได้อย่างเป็นปกติสุข โดยแผนฉบับดังกล่าว มีแผนปฏิบัติราชการ 4 เรื่อง ได้แก่ แผนปฏิบัติราชการ เรื่องเสริมสร้างการรับรู้ ด้านกฎหมายและการอยู่ร่วมกัน ภายใต้สังคมเคารพกติกา (Law Awareness & Culture of Lawfulness) แผนปฏิบัติราชการ เรื่องส่งเสริมการเข้าถึงบริการงานยุติธรรม การช่วยเหลือเยียวยา และการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท (Access to Justice & Alternative Dispute Resolution) แผนปฏิบัติ ราชการ เรื่องเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายและพัฒนาระบบงานยุติธรรม (Law Enforcement & Justice Development) และแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง แก้ไขฟื้นฟูผู้กระทำผิด และคืนคนดีสู่สังคม (Rehabilitation & Reintegration)” และพันธกิจของกระทรวงยุติธรรม คือ “ยุทธศาสตร์กระทรวง ยุติธรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ของกระทรวงยุติธรรม คือ “เป็น หลักประกันความยุติธรรมตามมาตรฐานสากล” มีพันธกิจ 4 เรื่อง ได้แก่ 1 พัฒนาระบบการให้บริการ ประชาชนเพื่อให้เข้าถึงความยุติธรรมอย่างเท่าเทียมกัน 2) พัฒนาระบบงานยุติธรรมและการบังคับใช้ กฎหมายให้เป็นไปตามหลักสากล 3) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารความยุติธรรม และการบังคับใช้ กฎหมายให้มีธรรมาภิบาล 4) พัฒนาระบบป้องกันอาชญากรรมเพื่อสร้างความปลอดภัยในสังคม ” รวมไปถึงการมีเป้าประสงค์ของกระทรวงยุติธรรม ที่ว่า “เนื่องจากการป้องกันอาชญากรรมย่อมดีกว่า การลงโทษ อาชญากร ดังนั้นการป้องกันอาชญากรรม จึงถือเป็นเป้าประสงค์สูงสุดของกระทรวง ยุติธรรม รวมถึงบุคคลในกระบวนการยุติธรรม บทบาทของกระทรวงยุติธรรม ต้องก้าวล้ำทันสมัยไป กว่าอาชญากรรมประเภทต่าง ๆ ไม่ใช่เดินตามหลังอาชญากรรมเพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหา อาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ใช่แค่เพียงการแก้ไขปัญหาระยะสั้น หรือปัญหาเฉพาะหน้า เท่านั้น หากแต่เป็นการแก้ไขปัญหาระยะยาวที่สามารถรู้เท่าทันการกระทำผิด ประเภทต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การกำหนดมาตรการป้องกันก่อนที่จะเกิดปัญหาขึ้นได้”

สำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม นั้นมีมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ “HR Scorecard” คือ เครื่องมือ สำหรับประเมินขีดสมรรถนะของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) ขององค์กร เพื่อให้ทราบถึง ขีดความสามารถ และระดับความสำเร็จของระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยประยุกต์หลักการ Balanced Scorecard มาปรับใช้กับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเมื่อนำมาปรับใช้กับราชการพลเรือนจึงเป็นเครื่องมือในการเชื่อมโยงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้งราชการพลเรือนในเชิงระดับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และระดับปฏิบัติการเข้าไว้ด้วยกัน โดยสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเป็นหน่วยงานกลาง ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดแนวทางนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล หรือที่เรียกว่า “กรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล 5 มิติ” ซึ่งอนุกรรมการวิสามัญเกี่ยวกับการบริหารกำลังคนภาครัฐอย่างมีประสิทธิภาพ (อ.ก.พ.บริหารกำลังคน) ได้เห็นชอบกรอบมาตรฐานฯ หลักการประเมิน องค์ประกอบ รวมถึงวิธีการประเมิน เพื่อนำมาใช้ในราชการพลเรือน เมื่อวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2547 และสำนักงาน ก.พ. ในฐานะเลขานุการ ก.พ. จะดำเนินการติดตาม กำกับ ดูแลและประเมินผล การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน เพื่อรักษาความเป็นธรรมและมาตรฐานด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ตามมาตรา 8 (7) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์หมายถึง การที่ส่วนราชการมีแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

(1) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความสอดคล้องและสนับสนุนให้ส่วนราชการบรรลุพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

(2) ส่วนราชการมีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมสอดคล้องกับการบรรลุภารกิจและความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพกำลังคน (Workforce Analysis) สามารถระบุช่องว่าง ด้านความต้องการกำลังคนและมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าว

(3) ส่วนราชการมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อดึงดูด ให้ได้มาพัฒนา และรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือสมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วนราชการ (Talent Management)

(4) ส่วนราชการมีแผนการสร้างและแผนการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนสร้าง ความต่อเนื่องในการบริหารราชการ นอกจากนี้ ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงาน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้

(1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เช่น การสรรหา คัดเลือกการบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness)

(2) ส่วนราชการมีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ได้จริงสัดส่วน ค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของส่วนราชการ มีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจน ความคุ้มค่า (Value of Money) (3) มีการนำเทคโนโลยีและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหาร ทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation)

มิติที่ 3 ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้

(1) การรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจ ของส่วนราชการ (Retention)

(2) ความพึงพอใจของข้าราชการและบุคลากร ผู้ปฏิบัติงาน ต่อนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

(3) การสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปัน แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนาข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ การบรรลุภารกิจและเป้าหมายของส่วนราชการ

(4) การมีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่าง และจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกชื่ออย่างอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล และผลงานของส่วนราชการ

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ ดังนี้

(1) รับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชน

(2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้ จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลแทรกอยู่ในทุกกิจกรรม ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การที่ส่วนราชการ มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ดังนี้

(ก) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการ และการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยไม่สูญเสียรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัว

(ข) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการ

(ค) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และในระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง



ภาพที่ 2.1 ตรากระทรวงยุติธรรม

ที่มา : <https://www.moj.go.th/view/12>

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดร.ณ แก้วแล (2560) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติ อุตะเภา 2) ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภา ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภาจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) คือ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ตลอดจน สถิติเชิงอนุมาน คือการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple linear regression with dummy variables) ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ ท่าอากาศยานนานาชาติอุตะเภาที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นอันดับหนึ่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก รองลงมา คือ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ปานกลาง และลำดับสุดท้ายคือ ด้านความเป็นธรรม หรือความเสมอภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย และ 2) รายได้ต่อเดือน และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

พิชญญา นิลพันธ์ (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงาน สำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 133 คน เครื่องมือที่ใช้ ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม มีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 มีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาคเท่ากับ .950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทำงานของพนักงานในสำนักบริหาร

พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่ากลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หว่านผล) (2561) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีและ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี ระเบียบการวิจัยเป็นแบบผสมวิธี ประกอบด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีค่าความสัมพันธ์ที่เชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.944 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี จำนวน 152 คน คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรทาร์ยามาเน่ จากประชากรทั้งหมด 245 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ด้วย การคำนวณสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดใช้การพรรณนาแจกแจงความถี่ และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 11 รูปหรือคน โดยการเลือกแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.94, S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานโดยส่วนรวม (\bar{X} =4.04 S.D.= 0.550) ด้านความก้าวหน้าและ

ความมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.024$, S.D.=0.551) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X}=4.001$, S.D.=0.682) ด้านการให้โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D.=0.712) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.688) และด้าน สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.815$, S.D.=0.648) 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ($r=.680^{**}$) และหลักสังคหวัดดู 4 ความสัมพันธ์ เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรีอยู่ในระดับสูง ($r=.759^{**}$ ตามลำดับ) 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี มีดังนี้คือ 1) ควรมีการยกย่องชมเชย เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน 2) ควรส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความรู้ใหม่ๆ โดยการเข้ารับการอบรม ดูงาน เพื่อที่จะนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ควรสร้างบรรยากาศการทำงาน โดยการจัดสถานที่ให้มีความสะดวกและเรียบร้อย พร้อมทั้งจัดหาอุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน 4) ควรส่งเสริมให้พนักงานมีการพบปะสังสรรค์และทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อทำให้เกิดความสามัคคีในองค์กร อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่ประสิทธิภาพต่อไป และ 5) ควรมีการจัดแบ่งภาระหน้าที่และมอบหมายงานให้มีความเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว

ธนัญกรณ์ ทองเลิศ (2562) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากร และ 3) ศึกษาปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนาในการปฏิบัติงานของบุคลากร ประชากร จำนวน 1,322 คนหากกลุ่มตัวอย่างด้วยการคิดคำนวณตามสูตรของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane 1967) ได้ จำนวน 308 คน เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีการหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการของคอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 0.88 โดยจัดเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมและผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ได้แก่ ผู้บริหาร หรือหัวหน้ากลุ่มงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) อีกทั้งการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 4 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ความทันเวลา คุณภาพของงานและผลสำเร็จของงานอีก 1 ด้าน อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านปริมาณ 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมและความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการพัฒนา ในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคคือ นโยบายวิสัยทัศน์ขององค์กร วัฒนธรรม การมีส่วนร่วม และบุคลากรขาดศักยภาพในการปฏิบัติงานมีแนวทางแก้ไขปัญหา คือองค์กรแจ้งนโยบายวิสัยทัศน์ให้ชัดเจนใช้หลักธรรมาภิบาลทำงานเป็นทีมให้บุคลากรพัฒนาตนเองด้วยการอบรม การสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ และมีแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สนับสนุนความมั่นคงและความก้าวหน้าส่งเสริมความผูกพันความสัมพันธ์ในการทำงาน และนำเทคโนโลยี มาช่วยในการปฏิบัติงาน เพื่อความสะดวก รวดเร็วมากขึ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ศตวรรษ์ คงทอง (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพ การในปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ศึกษาความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างจากการคำนวณตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ จำนวน 133คน และนำมาวิเคราะห์ทางสถิติ ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์โดยวิธีของเพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างมี คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามความสำคัญจากคุณภาพงานความรวดเร็วในการทำงาน และปริมาณงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน โดยเฉพาะในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ประสิทธิภาพในการทำงาน 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงาน จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล 4) หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร

สังกัดสำนักงานการคลัง ประชากรในการศึกษาคือ ข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง ที่ปฏิบัติงานในศาลาว่าการกรุงเทพมหานคร จำนวน 480 คน เลือกตัวอย่างจำนวน 230 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้ ประมวลผลโดยใช้ค่าสถิติ ร้อยละและค่าเฉลี่ย t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test, (One-way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 41-50 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี มีอายุงาน 21 ปีขึ้นไป ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ และรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อยู่ในระดับความสำคัญมาก ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง พบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความอิสระจากงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงาน มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานและกำกับให้มีการปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาร่วมแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนงานกันได้จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกันพัฒนาให้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว

นราศิริ เขียวอ่อน (2563) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงแรงงานโดยผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวม ข้อมูลจากบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานส่วนกลาง จำนวน 427 คน ซึ่ง แบบสอบถามมี 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม แบบให้เลือกตอบ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 4 ด้าน

จำนวน 29 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน โดยมีเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 21 ข้อ ซึ่งข้อมูลเชิงปริมาณถูกเก็บรวบรวมและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยสถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร (independent sample t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และการวิเคราะห์ Multiple Linear Regression Analysis (MLR) ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 36-45 ปี มีสถานภาพโสด อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 20 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 25,000 บาท 2) กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานมีระดับมากที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับมาก คือด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ 3) กลุ่มตัวอย่างมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความสุขในการทำงานด้านการเป็นที่ยอมรับมีระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความรักและความผูกพันในงาน และด้านความสำเร็จในงานอยู่ที่ระดับมาก ตามลำดับ

นิวัฒน์ รังสร้อย (2564) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากร จำนวน 1,258 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างด้วยสถิติการทดสอบแบบที และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานพบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ในเรื่องรายได้ต่อเดือนส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงานและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศรายุทธ อินตะนัย และ กฤษยา ภู่มงคลสุริยา (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและ 2) เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภูกับปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 79 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีทางสถิติ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test ค่า F-test (One way ANOVA) โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอมือง จังหวัดหนองบัวลำภู ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมถัดมา คือ ด้านสิทธิในการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิต ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคลและอันดับสุดท้าย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พงศ์ภัค โพธิ์เพชรเล็บ (2565) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี มีวัตถุประสงค์ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี จำนวน 128 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ T-test และ F-test ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.878 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.07$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจังหวะชีวิต ($\mu = 4.35$) รองลงมาคือด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\mu = 4.12$)

และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 3.95$) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม ข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานีที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันผลการวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี ได้แก่ ผู้บริหารควรมีการจัดกิจกรรมที่ข้าราชการสามารถร่วมปฏิบัติงานเป็นทีม การจัดฝึกอบรม สัมมนาเชิงปฏิบัติการร่วมกัน

ทิพวรรณ เบ้างาม และคณะ (2567) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 2) ศึกษาระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 3) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างเป็น บุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ 20 จังหวัด จำนวน 225 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบ สมมติฐาน โดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงไปได้แก่ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ 2) ระดับความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความเต็มใจอุทิศตนให้กับงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงไป ได้แก่ ความกระตือรือร้น และการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ตามลำดับและ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือภาพรวมในทิศทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยตัวพยากรณ์ที่ทำนายได้ดีที่สุด ได้แก่ ด้านความ

มั่นคงและความก้าวหน้าส่วนด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่ส่งผลต่อความผูกพันในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศิริเรียม พิมพ์ประจิตร (2567) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร จำแนกตามประชากรศาสตร์ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากร ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชี สหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำนวน 242 คน ใช้แบบสอบถามออนไลน์ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ การทดสอบ F-test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ และด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากร โดยตัวแปรทั้ง 6 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 ได้ร้อยละ 68 ($R^2 \text{ Adj} = 0.68$) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์การของบุคลากรกรมตรวจ บัญชีสหกรณ์ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 4 และ 5 จำแนก ตามประชากรศาสตร์ พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกันมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ .05

อัสมีน ยูโซะ (2567) ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ กำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ที่ปฏิบัติภารกิจการพัฒนา รักษาความมั่นคงภายใน และให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน รวมทั้งเพื่อให้การแก้ไขปัญหาสถานการณ์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 181 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test สำหรับทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปรด้วยวิธี LSD ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152

ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.759) 2) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เป็นการยอมรับสมมติฐานการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพล กองพันทหารราบที่ 3 กรมทหารราบที่ 152 ปัจจัยสำคัญ คือ มุ่งเน้นการพัฒนาได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนทักษะ และความรู้ ทั้งผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเป็นสำคัญ ควรส่งเสริมให้กำลังพลสามารถมีอาชีพเสริมเพิ่มรายได้ให้ครอบครัว และด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ควรลดความขัดแย้งระหว่างกำลังพลควรเสริมสร้างกิจกรรมหรือการละลายพฤติกรรม และควรทำให้ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร

วรารณณ์ เขตผดุง (2567) ทำการศึกษาเรื่องแรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์ 1) แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ 2) ระดับแรงจูงใจ ระดับปัจจัยทางการบริหาร และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ 3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 890 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ ได้จำนวน 137 คน เครื่องมือใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ จำนวน 12 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน และสถิติการถดถอยพหุเชิงเส้นแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่าภาพรวมแรงจูงใจ ปัจจัยทางการบริหาร และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.=0.40), 3.81 (S.D.=0.57) และ (S.D.=0.44) ตามลำดับ และภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r=0.772$, $p<0.001$) และปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง ($r=0.616$, $p<0.001$) และพบว่าปัจจัย 4 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค่าจ้างด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และด้านเวลา ในการปฏิบัติงานมีผลและสามารถรวมพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 78.9 ($R^2=0.789$, $p<0.001$)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นการศึกษาเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) โดยผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. รูปแบบการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นการศึกษาเชิงผสมวิธี (Mixed Methods Research) ได้แก่ การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิดและปลายเปิด เพื่อสำรวจความคิดเห็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ส่วนการศึกษาเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์คำถามปลายเปิดสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม และผสมผสานการศึกษาด้วยแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2. ประชากร กลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 1,083 คน (ที่มา : สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม, 2567)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

2.2.1 กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973: 727-728) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% และระดับความเชื่อมั่นอยู่ที่ 95% สามารถแสดงการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ได้ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
 N แทน จำนวนประชากร
 e มีค่าเท่ากับ 0.05 (ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5%)

จากสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

แทนค่า

$$n = 1,083/4$$

$$n = (1,083)/(1+(1,083)(0.05)^2)$$

$$n = 214.40$$

$$n = 215$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 215 คน

2.2.2 กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection)

จากบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 10 คน ดังนี้

1) ข้าราชการ ตำแหน่งอำนวยการสูง	จำนวน	1 คน
2) ข้าราชการตำแหน่ง อำนวยการต้น	จำนวน	1 คน
3) ข้าราชการระดับชำนาญการ	จำนวน	2 คน
4) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	จำนวน	2 คน
5) พนักงานราชการ	จำนวน	2 คน
6) ลูกจ้าง	จำนวน	2 คน

2.3 การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อย ๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำแนกจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงาน
เจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้าง	
	อัตรา	กลุ่ม	อัตรา	กลุ่ม	อัตรา	กลุ่ม
	กำลัง	ตัวอย่าง	กำลัง	ตัวอย่าง	กำลัง	ตัวอย่าง
1. กองกลาง	26	14	17	2	44	2
2. กองบริหารการคลัง	31	18	17	2	29	2
3. กองบริหารทรัพยากรบุคคล	38	9	33	15	32	1
4. กองออกแบบและก่อสร้าง	29	11	13	5	25	2
5. กองกฎหมาย	32	13	14	5	26	2
6. กองการต่างประเทศ	15	10	5	3	30	2
7. สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวง ยุติธรรม	17	10	10	7	28	2
8. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและ การสื่อสาร	34	21	6	4	25	1
9. กองยุทธศาสตร์และแผนงาน	47	7	20	12	22	1
10. กองพัฒนานวัตกรรม ยุติธรรม	11	2	6	3	29	1
11. สำนักงานกองทุนยุติธรรม	22	8	59	23	23	1
12. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	6	1	8	2	27	1
13. กลุ่มตรวจสอบภายในระดับ กระทรวง	10	3	2	1	26	1
14. สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวง ยุติธรรม	12	2	14	6	35	1
15. ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการ ทุจริต	8	2	2	1	26	1
16. กองประสานราชการยุติธรรม จังหวัด	5	1	4	3	30	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	ข้าราชการ		พนักงานราชการ		ลูกจ้าง	
	อัตรา	กลุ่ม	อัตรา	กลุ่ม	อัตรา	กลุ่ม
	กำลัง	ตัวอย่าง	กำลัง	ตัวอย่าง	กำลัง	ตัวอย่าง
17. ศูนย์บริการร่วมกระทรวง ยุติธรรม	2	2	5	3	46	2
18. สำนักงานส่งเสริมสัมมาชีพ ผลิตภัณฑ์เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์	-	-	-	-	-	-
รวม	345	102	235	89	503	24

ที่มา : กระทรวงยุติธรรม, (2567).

3. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) มีโครงสร้างและขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

3.1 โครงสร้างแบบสอบถาม

การศึกษานี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ โดยแบบสอบถามมีทั้งแบบปลายปิด (Closed form) และแบบปลายเปิด (Open form) ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน โดยกำหนดมาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 นิยามเชิงปฏิบัติตามตัวแปรต้นแรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
ตัวแปรต้น ได้แก่ แรงจูงใจในการทำงาน		
มิติที่ 1 ด้านลักษณะงาน	หมายถึง บุคลากรในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และเป็นงานที่สำคัญต่อองค์กร ทำหายความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถแสดงความสามารถของตนได้อย่างเต็มที่ ประกอบด้วยตัวชี้วัดที่สำคัญ ดังนี้	
	- วางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 1,5
	- งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะความชำนาญ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 2
	- มีความทำหายความสามารถของตัวเอง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 4
	- กำหนดหน้าที่ชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 3
มิติที่ 2 ด้านการบังคับบัญชา	หมายถึง แนวทางที่ผู้บังคับบัญชานำมาใช้ในการบริหารองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ดังนี้	
	- การดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 9
	- ความใกล้ชิดเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 8
	- การชี้แนะแนวทางให้คำปรึกษา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 6
	- มีความยุติธรรม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 7
	- การเป็นผู้นำที่ดี	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 10
มิติที่ 3 ด้านเพื่อนร่วมงาน	หมายถึง ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีบุคลากรที่มีพื้นฐานชีวิตหลากหลายแตกต่างกัน การจะทำงานร่วมกันให้ได้อย่างราบรื่นจึงต้องอาศัยการปรับตัวเข้าหากัน ต่างคนต่างพยายามปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงาน ก็จะทำให้เข้าใจกันและลดปัญหาความขัดแย้งลงได้ การได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่แวดล้อมในองค์กรเดียวกัน ดังนี้	

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
	- รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 11
	- บุคลากรในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 12
	- มีการจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 15
	- มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 13,14
มิติที่ 4 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนี้	
	- พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 20
	- มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 16
	- มอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นอันเป็นโอกาสที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 17
	- มีความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 18
		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 19
มิติที่ 5 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	หมายถึง เจ้าหน้าที่ทุกคนในสำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้รับการสนับสนุนให้มีการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น โดยประเมินจากผลงานที่แท้จริง ดังนี้	
	- มีการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่ง	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 21
	- โอกาสได้แสดงความสามารถ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 22
	- กำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนชัดเจน	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 23
	- การพิจารณาความดีความชอบ	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 24
	- ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 25

ตารางที่ 3.2 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
มิติที่ 6 ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ	หมายถึง ผลประโยชน์อื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนที่องค์กรจัดให้เพื่อเอื้ออำนวยให้พนักงานมีชีวิต และสภาพความเป็นอยู่ที่ดี	
	- สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือจากเงินเดือน	ส่วนที่ 2 ข้อที่
	- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	26,28,30
	- กิจกรรมทัศนศึกษา งานสังสรรค์	ส่วนที่ 2 ข้อที่ 27
		ส่วนที่ 2 ข้อที่ 29

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดมาตรวัดประมาณค่า 5 ตัวเลือก (Rating Scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีข้อคำถามทั้งสิ้น 30 ข้อ โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.3

ตารางที่ 3.3 นิยามเชิงปฏิบัติตามตัวแปรตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม		
มิติที่ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ	
	- เงินเดือนเหมาะสมกับตำแหน่ง	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 1,5
	- ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 2,3
	- ค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 4
มิติที่ 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี	
	- สภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 6,7
	- สภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 8
	- สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 9,10

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
มิติที่ 3 ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	หมายถึง บุคลากรทุกคนในสำนักปลัดกระทรวง ยุติธรรม มีโอกาสในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ดังนี้ - การมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ - การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล - การศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 11 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 13 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 12,14,15
มิติที่ 4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	หมายถึง การที่บุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวง ยุติธรรม มีความก้าวหน้า มีเป้าหมายในชีวิต สามารถบริหารเวลาในชีวิต และกำหนดแบบแผนการทำงานได้เอง ดังนี้ - การสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ - นำความรู้ที่ได้รับมาใช้ในการงาน - แผลงความรู้จากหน่วยงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 16,18,20 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 17 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 19
มิติที่ 5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี ดังนี้ - ความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน - โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า - มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ - ส่วนร่วมในการทำงาน	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 21 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 22,23 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 24 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 25

ตารางที่ 3.3 (ต่อ)

ตัวแปร	ตัวชี้วัด	แบบสอบถามข้อที่
มิติที่ 6 ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากร ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน ดังนี้ - การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน - การเคารพสิทธิส่วนบุคคล - ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน - มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค	ส่วนที่ 3 ข้อที่ 26 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 22,23 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 24 ส่วนที่ 3 ข้อที่ 27,30

3.2 ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

3.2.1 วิเคราะห์กรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ของการศึกษาที่ได้จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 จากการศึกษาข้างต้นผู้ศึกษาได้นำมาสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน

3.2.3 ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบเนื้อหาและโครงสร้างเพื่อปรับปรุงแก้ไข

3.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม (IOC) ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Validity) หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องแต่ละข้อซึ่งกำหนดความคิดเห็นไว้ตามเกณฑ์การพิจารณาของข้อคำถาม ตามวิธีการของ Rovinelli และ Hambleton, (1978 อ้างถึงใน ประไพพร ใจเย็น, 2554)

ให้คะแนน +1 แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน 0 ไม่แนใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

ให้คะแนน -1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และเนื้อหา

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เกณฑ์การวิเคราะห์ความสอดคล้อง จากการคำนวณค่า IOC จากค่าคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 คน โดยมีค่าคะแนนของข้อคำตอบอยู่ระหว่าง 0.750 – 0.950 แสดงว่า แบบสอบถาม มีความเชื่อถือได้

3.2.5 หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้ว แล้วไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเชื่อมั่นทั้งฉบับ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการหาความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งผลการทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือศึกษา การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

ทั้งนี้เมื่อคำนวณตามสูตรดังกล่าว หากได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่าแบบสอบถามดังกล่าวมีความสมบูรณ์ เที่ยงตรง และเชื่อถือได้ พร้อมทั้งนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของคอนบาช (Cronbach Alpha-Coefficient) สามารถ แสดงค่า Reliability Coefficients ซึ่งผลการทดสอบได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.888 – 0.956 แสดงว่า แบบสอบถามมีความเชื่อถือได้ โดยแสดงรายละเอียดในตารางที่ 3.4

ตารางที่ 3.4 แสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)

ตัวแปร	ค่า Reliability Coefficients
ตัวแปรต้น แรงจูงใจในการทำงาน	
1. ลักษณะงาน	.893
2. การบังคับบัญชา	.954
3. เพื่อนร่วมงาน	.917
4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.888
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.907
6. สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ	.895
ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงาน	
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	.956
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	.895
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	.935

ตารางที่ 3.4 (ต่อ)

ตัวแปร	ค่า Reliability Coefficients
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	.916
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	.927
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	.939

3.2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดลองและทำการแก้ไขแล้ว นำไปใช้เพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลจริงกับกลุ่มตัวอย่างตามจำนวนที่กำหนด คือ 215 ตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ข้อมูลแบบปฐมภูมิ

4.1.1 แบบสอบถาม

1) ขอนหนังสือจากสำนักบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เสนอผู้บังคับบัญชา สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2) ผู้ศึกษาส่งแบบสอบถาม จำนวน 215 ฉบับ พร้อมด้วยหนังสือขอความร่วมมือในการศึกษาถึงกลุ่มตัวอย่าง บางส่วนผู้ศึกษาขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองโดยการนัดหมายวัน เวลา ในการรับแบบสอบถามคืน

3) เมื่อผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมแบบสอบถามตามหมายเลขประจำแบบสอบถามแต่ละชุดและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้ว ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมาทั้งหมดมาทำการวิเคราะห์ข้อมูล บันทึกรายการคำตอบต่างๆ ลงในคู่มือรหัสแบบฟอร์มมาตรฐานแล้วจึงนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.1.2 แบบสัมภาษณ์

1) การเตรียมการสัมภาษณ์

(1) จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าสัมภาษณ์ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้าง ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แต่ละระดับและจัดทำแนวทางการคำถามแบบพร้อมหนังสือ นำไปยื่นให้กับผู้ให้ข้อมูลด้วยตนเอง และทำการนัดหมาย

(2) เมื่อถึงวันนัดหมาย ไปรอก่อนเวลานัดหมาย แนะนำตัว ขออนุญาต บันทึกข้อมูลการสนทนาและถ่ายภาพการสนทนา จากนั้นเริ่มการสัมภาษณ์โดยอธิบายให้ผู้สัมภาษณ์ รับทราบว่า ข้อมูลที่ได้นั้นจะนำไปใช้ในการศึกษา และเป็นข้อมูลในสารนิพนธ์เท่านั้น เพื่อลดความกังวลของผู้ให้สัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ซักถามผู้ศึกษาก่อนเพื่อสร้างบรรยากาศในการสัมภาษณ์ ให้เป็นกันเอง

(3) การเตรียมตัว ผู้ศึกษาจะต้องทำความเข้าใจและจำแนกคำถามที่จะสัมภาษณ์ พร้อมทั้งซักซ้อมการสัมภาษณ์ เพื่อสร้างความมั่นใจ

(4) แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบว่า จะนำข้อมูลที่บันทึกไว้ด้วยการจดและที่บันทึกด้วยเครื่องบันทึกเสียงไปถอดความและสรุปประเด็นจากนั้นจะนำเสนอในสวนของการอภิปรายผลต่อไป

2) ขั้นตอนการสัมภาษณ์

(1) แนะนำตนเองต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ สถานศึกษา หัวข้อที่ทำการศึกษา วัตถุประสงค์ที่ทำการสัมภาษณ์ และประโยชน์ที่จะได้รับจากผู้ให้สัมภาษณ์

(2) ใช้ประเด็นคำถามที่เตรียมไว้ล่วงหน้าเป็นแนวทางการสัมภาษณ์ และเปิดโอกาสให้ผู้ให้สัมภาษณ์ตอบคำถามได้อย่างอิสระเสรี โดยไม่มีการชี้นำคำตอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกให้มากที่สุด ในระหว่างการพูดคุยถ้าไม่เข้าใจในคำตอบที่ชัดเจน ต้องรอจังหวะที่จะซักถาม

(3) ในระหว่างการซักถาม เมื่อผู้ศึกษาตั้งคำถามแล้วต้องคอยฟังคำตอบจากผู้ให้สัมภาษณ์พร้อมๆ กับการเก็บข้อมูลโดยการจดและการจำ และเตรียมตัวที่จะตั้งคำถามใหม่ต่อไปอย่างต่อเนื่อง โดยข้อมูลที่จดบันทึกจะเป็นประเด็นหลัก หากต้องการรายละเอียดให้ฟังจากในเทปบันทึกเสียง

3) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis)

ผู้ศึกษาจะใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ว่าเพียงพอหรือไม่ ในการหาคำตอบการศึกษา และสรุปผลข้อมูลตามกรอบแนวคิดทฤษฎี โดยจะนำเสนอข้อมูล ในรูปแบบการบรรยายเชิงพรรณนา ซึ่งมี 2 ลักษณะดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลมาจัดระเบียบดำเนินการจำแนกและจัดระบบข้อมูล

(2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพจากแบบสัมภาษณ์ผู้ศึกษาจะสรุปหลักสำคัญที่ได้จากสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามแบบปลายเปิดมาดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหาสัมภาษณ์

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 วิธี ดังนี้

5.1 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 การรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ซึ่งได้แก่การวิเคราะห์ สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีวิธีการวิจัยดังนี้

5.2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 จะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปร 2 ตัว (Independent-Samples T Test) และจะใช้สถิติการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่าง ตัวแปร มากกว่า 2 ตัว ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance: One way Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe

5.2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 จะใช้สถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์พหุคูณการถดถอย (Multiple Regression Analysis) การทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 ข้อ จะทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยการนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณและผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพตามลำดับ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสามารถจำแนกเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา

3.1 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

3.2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน

3.3 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

3.4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความถี่	ร้อยละ
1) เพศ		
1.1) ชาย	102	47.4
1.2) หญิง	113	52.6
รวม	215	100
2) อายุ		
2.1) ต่ำกว่า 30 ปี	31	14.4
2.2) 31 – 40 ปี	95	44.2
2.3) 41 – 50 ปี	73	34.0
2.4) 51 – 60 ปี	16	7.4
รวม	215	100
3) สถานภาพ		
3.1) โสด/อยู่ร่วมกัน	110	51.2
3.2) สมรส/อยู่ร่วมกัน	78	36.3
3.3) หย่าร้าง/แยกกันอยู่	27	12.5
รวม	215	100
4) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
4.1) ไม่เกิน 15,000 บาท	21	9.8
4.2) 15,001 – 25,000 บาท	99	46.0
4.3) 25,001 -35,000 บาท	77	35.8
4.4) 35,001 บาท ขึ้นไป	18	8.4
รวม	215	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	ค่าความถี่	ร้อยละ
5) ตำแหน่งงาน		
5.1) ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ	10	4.7
5.2) ข้าราชการระดับชำนาญการ	28	13.0
5.3) ข้าราชการระดับปฏิบัติการ	64	29.7
5.4) พนักงานราชการ	89	41.4
5.5) ลูกจ้าง	24	11.2
รวม	215	100

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 215 คนพบว่า เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 47.4 ตามลำดับ

อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 34.0 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 14.4 และอายุ 51 – 60 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 7.4 ตามลำดับ

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/อยู่ร่วมกัน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 รองลงมา คือ สถานภาพสมรส/อยู่ร่วมกัน จำนวน 78 คิดเป็นร้อยละ 36.3 และมีสถานภาพหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001 - 35,000 บาท จำนวน 35.8 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 และ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 35,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 ตามลำดับ

ตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมา คือ มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 29.7 มีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.0 และมีตำแหน่งงานเป็นข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.7 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

2.1 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
ด้านลักษณะงาน	4.47	0.75	มากที่สุด
ด้านการบังคับบัญชา	4.41	0.85	มากที่สุด
ด้านเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.72	มากที่สุด
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.52	0.86	มากที่สุด
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.38	0.88	มากที่สุด
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ	4.21	1.08	มากที่สุด
รวม	4.42	0.86	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.86) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.72) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.75) ด้านการบังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.85) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.88) และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ขั้นตอนและนำนโยบายผู้บริหารไปปฏิบัติ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์	4.46	0.71	มากที่สุด
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับทักษะ ความชำนาญ และความสามารถของท่าน	4.43	0.83	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความ รับผิดชอบและขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน	4.46	0.77	มากที่สุด
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มี ความหลากหลาย หรือมีความท้าทาย ความสามารถของตัวเอง	4.51	0.73	มากที่สุด
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่ แน่นอนและชัดเจน	4.50	0.72	มากที่สุด
รวม	4.47	0.75	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความ
คิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.75) ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย หรือมีความท้าทาย
ความสามารถของตัวเอง ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.73) รองลงมา คือ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบ
แบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.72) ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม
ขั้นตอนและนำนโยบายผู้บริหาร ไปปฏิบัติ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.71)
องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$, S.D.
= 0.77) และงานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของท่าน
($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.83) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านการบังคับบัญชา

ด้านการบังคับบัญชา	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน	4.42	0.86	มากที่สุด
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงาน ที่ชัดเจน	4.34	0.89	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.39	0.86	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแล การปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด	4.44	0.82	มากที่สุด
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมใน การบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	4.45	0.84	มากที่สุด
รวม	4.41	0.85	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.85)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึด
หลักธรรมาภิบาล ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.84) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแล
การปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.82) ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้
ความสามารถในการบริหารงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.86) ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำใน
การปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.86) และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมาย
งานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.89) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านเพื่อนร่วมงาน

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟัง ความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน	4.50	0.71	มากที่สุด
2. ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อน ร่วมงาน	4.46	0.75	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อน ร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	4.46	0.75	มากที่สุด
4. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุก ครั้ง เมื่อมีโอกาส	4.58	0.66	มากที่สุด
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.75	มากที่สุด
รวม	4.50	0.72	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.72)
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งเมื่อมีโอกาส ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.66)
รองลงมา คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.75) ท่านมีโอกาสในการ
แลกเปลี่ยนและ รับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.71) และท่านมีความสุข
เมื่อปฏิบัติงานกับ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.75) ซึ่งเท่ากับท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูล
จากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสดในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติ	4.39	0.74	มากที่สุด
2. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้	4.53	0.69	มากที่สุด
3. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ	4.56	0.69	มากที่สุด
4. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและไม่เคยละทิ้งงาน	4.53	0.67	มากที่สุด
5. ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ	4.58	0.63	มากที่สุด
รวม	4.52	0.68	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.68) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.63) รองลงมา คือ ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.56$, S.D. = 0.69) ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและไม่เคยละทิ้งงาน ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.67) ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ ($\bar{X} = 4.53$, S.D. = 0.69) และท่านมีโอกาสดในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.74) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่าน เป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ	4.27	1.06	มากที่สุด
2. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่	4.48	0.77	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการ เลื่อน ตำแหน่งหรือการประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าตอบแทนอย่างชัดเจน	4.39	0.89	มากที่สุด
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึด หลักคุณธรรม	4.43	0.83	มากที่สุด
5. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน อยู่เสมอ เช่น ได้ไป ศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา เป็นต้น	4.33	0.87	มากที่สุด
รวม	4.38	0.88	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับ
ความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.88) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่
ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.77) รองลงมา คือ ท่านได้รับการพิจารณาความดี
ความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.83) องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์
ในการเลื่อน ตำแหน่งหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับ ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน
($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.89) ท่านได้รับการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชาในการ พัฒนาความรู้และ
ประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไปศึกษา ดูงาน อบรมสัมมนา เป็นต้น ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.87)
และการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ ($\bar{X} = 4.37$,
S.D. = 1.06) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ

ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านสามารถเบิกเบี่ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักได้ เมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่	4.44	0.89	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม	4.39	0.98	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีร้านค้าสวัสดิการที่เพียงพอต่อการบริการ	4.32	1.00	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทัศนศึกษา งานสังสรรค์ และของขวัญปีใหม่ตามเทศกาล	4.21	0.96	มากที่สุด
5. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย หรือสิทธิเข้าพักที่บ้านพักราชการ	3.70	1.58	มาก
รวม	4.21	1.08	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจ ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.86) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถเบิกเบี่ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักได้ เมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.89) รองลงมา คือ ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.89) องค์กรของท่าน มีร้านค้าสวัสดิการที่เพียงพอต่อการบริการ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 1.00) หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรม ทัศนศึกษา งานสังสรรค์ และของขวัญปีใหม่ตามเทศกาล ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.96) และท่านได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย หรือสิทธิเข้าพักที่บ้านพักราชการ ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 1.58) ตามลำดับ

2.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน และด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งมีผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังตาราง ดังนี้

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.08	0.82	มาก
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.21	0.99	มากที่สุด
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.38	0.81	มากที่สุด
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.29	0.89	มากที่สุด
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณา การทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.35	0.89	มากที่สุด
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.40	0.84	มากที่สุด
รวม	4.28	0.87	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.87)

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.81) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.89) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.75) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.99) และ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง งานและปริมาณงานในปัจจุบัน	4.08	1.03	มากที่สุด
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับ องค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน	4.21	0.84	มากที่สุด
3. หน่วยงานจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้ อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม	4.38	0.68	มากที่สุด
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการ ดำรงชีพในชีวิตประจำวัน	4.29	0.78	มากที่สุด
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ ความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความ รับผิดชอบ	4.35	0.75	มากที่สุด
รวม	4.40	0.82	มากที่สุด

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.82) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้

อย่างเสมอภาค และเท่าเทียม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.68) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.75) ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.78) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.84) และเงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานในปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 1.03) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ	4.26	0.90	มากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีการวางแผนรับมือภัยพิบัติต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร	4.36	0.87	มากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน	3.93	1.34	มาก
4. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	4.18	0.96	มาก
5. สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างเพียงพอ	4.34	0.86	มากที่สุด
รวม	4.21	0.99	มาก

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.99) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการวางแผนรับมือภัยพิบัติต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.87) รองลงมา คือ สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ อากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.86) องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.90) องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.96) และองค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.34) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนา ความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	4.45	0.73	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการ พัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย	4.38	0.82	มากที่สุด
3. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิด งานใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน	4.43	0.75	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษา ต่อ และพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย	4.33	0.89	มากที่สุด
5. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรม พัฒนาการทำงานเพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ อย่างได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง	4.30	0.88	มากที่สุด
รวม	4.38	0.81	มาก

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.81) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.75) รองลงมา คือ ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.75) ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.82) หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ และพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.89) และหน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาการทำงานเพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถก้าวหน้าในอาชีพ	4.25	0.92	มากที่สุด
2. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน	4.34	0.80	มากที่สุด
3. ท่านมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนาความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษคอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เทคโนโลยีนวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองอยู่เสมอ	4.21	0.95	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก	4.30	0.88	มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
5. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการ พัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรม และศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้ มีประสิทธิภาพ	4.32	0.90	มากที่สุด
รวม	4.29	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความ
คิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่
ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถ
นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาใช้ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.80) รองลงมา คือ
หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงาน
เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.90) หน่วยงานของท่านมีแหล่ง
ความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.88) ท่านได้รับการ
สนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถก้าวหน้าในอาชีพ ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.92)
และท่านมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนา ความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์
และการสื่อสาร เทคโนโลยีนวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.95)
ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ	4.40	0.81	มากที่สุด
2. ท่านได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.35	0.91	มากที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ	4.36	0.86	มากที่สุด
4. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากร ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	4.22	1.04	มากที่สุด
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน	4.41	0.81	มากที่สุด
รวม	4.35	0.89	มาก

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.89) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.81) ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.86) ท่านได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.91) และหน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 1.04) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับความคิดเห็น
1. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่เป็นธรรม	4.34	0.84	มากที่สุด
2. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดในการทำงาน	4.38	0.89	มากที่สุด
3. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน	4.41	0.84	มากที่สุด
4. องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร	4.45	0.86	มากที่สุด
5. องค์กรของท่านบริหารจัดการหน่วยงานโดยยึดหลักกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน	4.42	0.79	มากที่สุด
รวม	4.40	0.84	มาก

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.84) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ องค์กรให้ความเคารพต่อสิทธิ ส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.86) รองลงมา คือ องค์กรของท่านบริหารจัดการหน่วยงานโดยยึดหลักกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.79) ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.84) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดในการทำงาน ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.89) ท่านได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.91) และองค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่เป็นธรรม ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.84) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 1 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ผู้วิจัยจะใช้สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที (t-test)

ตารางที่ 4.16 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{x}	S.D.	t	df	Sig.	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	4.08	1.03	40.830	214	.000	3.13	3.44
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	4.21	0.84	52.769	214	.000	3.47	3.74
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	4.38	0.68	60.255	214	.000	3.79	4.05
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.29	0.78	62.851	214	.000	3.71	3.95
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.35	0.75	66.910	214	.000	3.91	4.15

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.	95% Confidence Interval of the Difference	
						Lower	Upper
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	4.40	0.72	62.294	214	.000	3.90	4.16
รวม	4.28	0.71	65.590	214	.000	3.79	4.20

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) ค่า Sig. เท่ากับ .000 ทุกด้าน จึงยอมรับสมมติฐานนั้นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์การศึกษา ข้อที่ 2 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศชาย		เพศหญิง		ค่า t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ทำงาน	4.39	0.64	4.19	0.76	2.041	.009

*แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.17 ค่า Sig. เท่ากับ .009 จึงยอมรับสมมติฐาน นั้นคือ เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
โดยจำแนกตามอายุ

	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.466	3	.822	1.635	.182
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	106.051	211	.503		
	รวม	108.517	214			

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.18 ค่า Sig. เท่ากับ .182 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน นั่นคือ อายุที่ต่างกัน
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
โดยจำแนกตามสถานภาพ

	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	5.040	2	2.520	5.163	.006
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	103.477	212	.488		
	รวม	108.517	214			

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.19 ค่า Sig. เท่ากับ .006 จึงยอมรับสมมุติฐาน นั่นคือ สถานภาพที่ต่างกัน
มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD
พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง
ยุติธรรม ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด/อยู่ร่วมกัน	สมรส/อยู่ ร่วมกัน	หย่าร้าง/ แยกกันอยู่
		4.14	4.42	4.49
โสด/อยู่ร่วมกัน	4.14	-	.023*	.150
สมรส/อยู่ร่วมกัน	4.42	-	-	.206
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4.49	-	-	-

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD สถานภาพที่
แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง
ยุติธรรม แตกต่างกัน จำแนกตามสถานภาพ เป็นรายคู่ พบว่า สถานภาพที่แตกต่างกันมีความคิดเห็น
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

สถานภาพโสด/อยู่ร่วมกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่
สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกับสถานภาพ สมรส/อยู่ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.21 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ความแปรปรวน		SS	DF	MS	F	Sig
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	2.321	3	.774	1.537	.206
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	106.196	211	.503		
	รวม	108.517	214			

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.21 ค่า Sig. เท่ากับ .206 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อ
เดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด
กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

	ความแปรปรวน	SS	DF	MS	F	Sig
คุณภาพชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	7.831	4	1.958	4.083	.003
การทำงาน	ภายในกลุ่ม	100.685	210	.479		
	รวม	108.517	214			

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.22 ค่า Sig. เท่ากับ .003 จึงยอมรับสมมุติฐาน นั่นคือ ตำแหน่งงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 23 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ด้วยวิธี LSD โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ระดับ	ระดับ	ระดับ	พนักงาน ราชการ	ลูกจ้าง
		ชำนาญ การพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ		
		3.97	4.02	4.04	4.32	4.46
ข้าราชการระดับ ชำนาญการพิเศษ	3.97	1	.177	.188	.102	-.196
ข้าราชการระดับ ชำนาญการ	4.02	-	1	.165	.036*	-.174
ระดับปฏิบัติการ	4.04	-	-	1	.171	-.140
พนักงานราชการ	4.32	-	-	-	1	-.187
ลูกจ้าง	4.46	-	-	-	-	1

* แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.23 เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จำนวน 1 คู่ ดังนี้

ตำแหน่งงานข้าราชการระดับชำนาญการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกับพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ผลสมการถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ว่าแรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.24 การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรระหว่างปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยแรงจูงใจ	β	T	Sig.
ค่าคงที่		-.104	.917
1. ด้านลักษณะงาน	.028	.615	.539
2. ด้านการบังคับบัญชา	.136	3.032	.003
3. ด้านเพื่อนร่วมงาน	.008	.185	.853
4. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	.117	2.644	.009
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	.311	5.633	.000
6. ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ	.444	10.119	.000

Durbin-Watson = 1.927, R = 0.914, R² = 0.835, F = 174.914, Sig of F = 0.000, * = 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ค่าสถิติ Durbin-Watson เท่ากับ 1.927 ซึ่งมีค่าที่อยู่ระหว่าง 1.50 -2.50 แสดงให้เห็นว่า ค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกันในระดับต่ำ จึงสรุปได้ว่ากลุ่มตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ค่า R เท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระข้างต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีค่าขนาดความสัมพันธ์เท่ากับ 0.914

ค่า R^2 เท่ากับ 0.835 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรอิสระข้างต้น สามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 83.50

ค่า F เท่ากับ 174.914 บ่งชี้ว่าการถดถอยพหุคูณมีสัดส่วนที่อธิบายการเปลี่ยนแปลงของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้มากกว่าสัดส่วนที่อธิบาย ไม่ได้ ถึง 174.914 เท่า

ค่า Sig of F เท่ากับ 0.000 ซึ่งให้เห็นว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน อย่างน้อย 1 ด้าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ค่า t ซึ่งให้เห็นถึงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างค่าคงที่และกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ซึ่งพบว่า ค่า t ของค่าคงที่ เท่ากับ .917 (p-value > 0.05) ด้านลักษณะงาน เท่ากับ .615 (p-value > 0.05) ด้านการบังคับบัญชา เท่ากับ 3.032 (p-value < 0.05) ด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .185 (p-value > 0.05) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 2.644 (p-value < 0.05) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เท่ากับ 5.633 (p-value < 0.05) และด้านสวัสดิการ และประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ เท่ากับ 10.119 (p-value < 0.05) ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = -0.19 + 0.130(X_2) + 0.152(X_4) + 0.297(X_5) + 0.367(X_6)$$

แทนค่า

y = คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

x_1 = ด้านลักษณะงาน

x_2 = ด้านการบังคับบัญชา

x_3 = ด้านเพื่อนร่วมงาน

x_4 = ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

x_5 = ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

x_6 = ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ

ผลการศึกษาเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการสัมภาษณ์ทั่วไป (General Interview)

1. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...คุณภาพชีวิตของบุคลากร ถือว่าอยู่ในระดับกลางๆ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสวัสดิการรองรับเพื่อเสริมรายได้”

(ตำแหน่งอำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ผมเห็นว่าสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมดำเนินการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการ การให้เงินช่วยเหลือแก่บุคลากรภายในหน่วยงาน ในกรณีเจ็บป่วยหรือ เสียชีวิต รวมถึงมีสวัสดิการเงินกู้ยืมเพื่อใช้ในคราวที่จำเป็น รวมถึงเงินสวัสดิการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยของข้าราชการ ไปจนถึงการจัดสวัสดิการร้านค้าขายอาหารในราคา ที่ไม่แพงให้กับบุคลากร”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...คุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ยังสามารถพัฒนาให้ได้ดีมากกว่านี้ ด้านสวัสดิการ ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทน อัตราเงินเดือน และค่าตอบแทนอื่น ยังน้อยกว่าหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ด้านการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ทำงานหนัก เลิกงานช้า มีการนำงานกลับไปทำที่บ้าน”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการสัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...มีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน มีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และ มีการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร เช่น การตรวจสุขภาพ...”

(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กำลังยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ด้านการทำงาน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม กำลังยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร
ด้านการทำงาน ด้วยการสร้างวัฒนธรรมในองค์กร ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...คุณภาพชีวิตของบุคลากรดี แต่ไม่ได้ดีมาก เนื่องจากบางครั้งงานหนักมากเกินไป
และมีความท้าทายในการทำงานค่อนข้างเยอะ”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...คุณภาพชีวิตยังไม่ดีเท่าที่ควร แต่โดยภาพรวมแล้วถือว่าดี เนื่องจากการทำงาน
ยังได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงาน มีพี่ๆ เพื่อนๆ น้อง ๆ ช่วยกันทำงาน มีเงินเดือน บางครั้ง
มีค่าตอบแทนนอกเวลาราชการ”

(นิติกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีทั้งด้านร่างกาย อารมณ์และจิตใจ มีรอยยิ้ม
ในการทำงาน และการให้บริการประชาชน”

(นิติกร ศูนย์บริการร่วมฯ: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...คุณภาพชีวิตของบุคลากรยังไม่ดีพอ ปริมาณงานและปริมาณคนไม่สมดุลกัน
มีการรับเรื่องร้องทุกข์มากมาย ทำให้การทำงานค่อนข้างกดดัน ต้องพบปะประชาชนหลากหลายทั้ง
ปกติและไม่ปกติ ในบางรายบ่นทอนการทำงานของเจ้าหน้าที่”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากร
ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่ดีเท่าที่ควร บุคลากรบางตำแหน่งยังมีการะงานที่
หนัก ส่งผลให้มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังมีการจัดอบรม
และพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาส
ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน
มีความสมดุลของบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง
ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...สำหรับกลุ่มงานผู้บริหาร คิดว่าเป็นคนที่แยกเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ดี ไม่เอาเรื่องงานมารวมกับเรื่องส่วนตัว เนื่องจากจะทำให้ไม่มีสมาธิการทำงาน แต่บางครั้งบุคลากรยังมีการนำเรื่องส่วนตัวมารวมกับเรื่องงาน ไม่แยกแยะ”

(อำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ในความเห็นของผมมีความเห็นการบริหารการใช้ชีวิต และชีวิตการทำงานของผมยังไม่สมดุลเนื่องจาก จะให้น้ำหนักในการใช้ชีวิตไปกับการทำงานที่มากกว่าเรื่องชีวิตส่วนตัว ทำให้บางครั้งอาจจะไม่ค่อยได้พักผ่อนหรือการออกกำลังกายตามที่สนใจในเวลาที่เหมาะสม”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...การบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานในปัจจุบันยังไม่สมดุล เนื่องจากมีการใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน เลิกงานช้า มีการนํางานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้มีเวลาทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมลดลง”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวเป็นประเด็นที่สำคัญมากสำหรับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยมีการจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและการใช้เวลากับครอบครัว แต่ในความเป็นจริงด้วยภาระงานจำนวนมาก กับจำนวนบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ทำให้ในบางช่วงความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานไม่เกิดความสมดุล”

(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...สิ่งที่สมดุลที่สุด คือ หลักสามเหลี่ยมชีวิต ประกอบไปด้วย ครอบครัว การทำงาน และการเรียนรู้หรืออื่นๆ หากสามอย่างนี้สมดุล ไม่เอียงเอนไปทางใดทางหนึ่ง ชีวิตก็จะสมดุลมาก ๆ”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...ยังไม่มีเวลาสมดุลเท่าที่ควร ทั้งนี้เป็นงานที่รับผิดชอบต้องใช้ระยะเวลา เช่น การทำแผนการทำงานประมาณ และการประเมินผลตัวชี้วัด แต่ก็ยังมีการบริหารจัดการเวลาได้บ้าง แต่พอเข้าใจว่านี่คือหน้าที่ที่ต้องทำ ทั้งนี้วันเสาร์ วันอาทิตย์ยังคงเป็นวันพักผ่อนการทำงาน”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...ยังไม่มีความสุขเท่าที่ควร ใช้ชีวิตในการทำงานเยอะเกินกว่าการใช้ชีวิตส่วนตัว เพราะต้องการทำให้งานออกมาสำเร็จเสร็จสิ้นไม่กินเวลาส่วนตัว”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...มีความสุข เพราะมีการวางแผนชีวิตและจัดลำดับความสำคัญ บริหารจัดการ เวลาได้ค่อนข้างออกมาดี เพื่อลดความเครียดจากการทำงาน ในส่วนของเวลาส่วนตัวมักจะหากิจกรรม ที่ชอบทำในวันหยุดร่วมกับเพื่อน ครอบครัว แล้วรู้สึกมีพลังในการทำงานต่อไป”

(นิติกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...การใช้ชีวิตการทำงานและเวลาส่วนตัวไม่มีความสุขกัน เนื่องจากภาระงาน ไม่ได้มีแค่งานนิติกร ทำสำนวน เพราะยังมีงานอื่นๆอีกมากมายที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติม อันมาจาก บุคลากรศูนย์บริการร่วมฯ ที่มีจำนวนน้อย ทำให้งานทุกงานต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมทั้งก็มีที่ พักอาศัยไกลจากที่ทำงาน ทำให้เสียเวลาในการเดินทางมาทำงาน มาแต่เช้าและกลับค่ำ ไม่มีเวลาใน การใช้ชีวิตส่วนตัว”

(นิติกร ศูนย์บริการร่วมฯ: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนเจ้าหน้าที่ศูนย์บริการแต่ละคนมีจำนวนมาก วันทำการจันทร์-ศุกร์ ไม่สามารถทำงานให้เสร็จตามความประสงค์และระยะเวลา จึงมีความจำเป็นที่ ต้องเข้ามาทำงานช่วงวันหยุด เสาร์-อาทิตย์ ซึ่งกระทบกับการใช้เวลาพักผ่อนส่วนตัวบ่อยครั้ง”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว กับชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่มีความสุขกัน เนื่องจาก งานที่ได้รับมอบหมายนั้นเยอะจนไม่มีเวลาส่วนตัว บุคลากรควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานที่ เหมาะสม และให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและการใช้เวลากับครอบครัว อยากรจะทำอะไรก็ทำเต็มที่ ใช้เวลาช่วงนี้เติมเต็มช่องว่างที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์

3. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...พอใจ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมพยายามหาสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากร เช่น มีเงินให้กู้ปลอดดอกเบี้ยมาช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ มีรายได้เสริม มีการเปิดกว้างในการจัดการสวัสดิการให้ บุคลากร รวมไปถึงมีกิจกรรมทำบุญตักบาตรเพื่อพัฒนาสภาพจิตใจเพื่อให้เกิดสภาพจิตใจที่ดี”

(อำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ผมมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากเป็นสถานที่ตั้ง ซึ่งเป็นอาคารที่สร้างขึ้นใหม่ มีการเดินทางระบบขนส่งสาธารณะ รถโดยสารประจำทางและรถไฟฟ้า รวมถึงสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับห้างสรรพสินค้าทำให้เกิดความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในการทำงาน ทั้งในสภาพแวดล้อมของกระทรวงยุติธรรมก็มีต้นไม้พอสมควรทำให้เกิดความร่มรื่น ในการทำงาน ณ สถานที่ทำงาน”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...พอใจ เนื่องจากอาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน เพียงพอและมีความเหมาะสม”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ในภาพรวมมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่อยู่ในระดับค่อนข้างดี”
(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ : สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...สำหรับบริบทในการทำงานมองว่า มีเทคโนโลยีที่ทันสมัยให้ใช้ และมีความสะดวกในการทำงาน ทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น เช่น ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ที่จอดรถเพียงพอ ฟิตเนส ศูนย์อาหาร รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...พอใจ แต่หากเป็นไปได้ อยากได้เงินพิเศษ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ หรืออาจเพิ่มระยะเวลาการเรียนรู้มากขึ้นที่ไม่กระทบกับงาน เช่น หากมีผลการเรียน e-learning และสามารถประกอบการปฏิบัติงานได้ ก็ควรเพิ่มเป็นเงินพิเศษ เพื่อเป็นแรงจูงใจและสร้างทักษะภายในตัว”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...พอใจ เพราะ มี ผอ.หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานที่ดี และอุปกรณ์ในการทำงานยังไม่มีพอ เครื่องคอมพิวเตอร์ไม่ดี และไม่เพียงพอ”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร และประสิทธิภาพของงาน สำหรับตัวเราแล้วมีความพอใจกับที่ทำงาน เพราะมีเพื่อนร่วมงานที่เป็นมิตรคอยให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีม”

(นิติกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...สภาพแวดล้อมการทำงานที่ศูนย์บริการรวมฯ เป็นด่านหน้าในการรับเรื่องร้องทุกข์ของประชาชน แต่สภาพแวดล้อมไม่ค่อยเอื้ออำนวยให้กับประชาชน ตรงที่นั่งรอรับเรื่องไม่มีเครื่องปรับอากาศ และอากาศภายในศูนย์บริการค่อนข้างร้อน และสภาพอาคารไม่เอื้ออำนวยแก่เจ้าหน้าที่”

(นิติกร ศูนย์บริการรวม : สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...สภาพแวดล้อมในการทำงาน ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ดี การทำงานจัดโต๊ะทำงานได้เป็นสัดส่วน แต่อยากให้กันคอก ให้มีความเป็นส่วนตัวมากกว่านี้ เพราะจะทำให้มีสมาธิในการทำงานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานที่ดี”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน เพียงพอและมีความเหมาะสม มีการเดินทางระบบขนส่งสาธารณะทั้งรถโดยสารประจำทางและรถไฟฟ้า รวมถึงสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับห้างสรรพสินค้าทำให้เกิดความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในการทำงาน

4. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...พึงพอใจผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างในการคัดเลือก เปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีความสามารถได้แข่งขัน การสอบในระดับต่าง ๆ ก็เปิดโอกาสให้ทุกคนมาสมัคร”

(ตำแหน่งอำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ผมมีความพึงพอใจกับโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีระบบ career path ที่เหมาะสมทำให้บุคลากรสามารถจะเติบโตในสายงานได้อย่างเหมาะสมตามสมรรถนะของตนเองที่มีอยู่ รวมถึงมีระบบการประเมินการทำงานที่เป็นธรรม”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...พอใจ เนื่องจากมีการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าการทำงานในแต่ละตำแหน่งไว้อยู่แล้ว”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...รู้สึกเฉย ๆ กับเรื่องดังกล่าว”

(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ถ้ามองถึงระบบ career path ก็เป็นไปตามตำแหน่งแห่งวิชาการ แต่ถ้าพิจารณาถึงขั้นตอน ในการเลื่อนขั้นแล้ว ยังพบว่ามีปัญหาในการบริหารงานของ HRM”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...พึงพอใจโอกาสในการก้าวหน้าอาชีพ อยากเสนอเพิ่มทุนอบรมการศึกษาต่างประเทศสำหรับเจ้าหน้าที่ผู้สนใจ หรือการส่งอบรมตามหน่วยงานต่างๆให้มากขึ้น เพื่อเสริมสร้างทักษะการเรียนรู้ และสร้างความสัมพันธ์นอกเครือข่ายกับหน่วยงานอื่นๆ”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...ไม่ เพราะเนื่องจากเป็นพนักงานราชการ ไม่มีสิทธิเป็นข้าราชการ แต่อยากให้สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมผลักดันให้พนักงานราชการเป็นข้าราชการในกรม”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...มีความพึงพอใจกับงานที่ทำอยู่ในขณะนี้ เพราะทุกครั้งที่มีโอกาส เราจะทำมันให้เต็มที่ เพราะเรามีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ”

(นิติกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...ไม่พึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ เนื่องจากมีพนักงานจ้างเหมาบริการ ซึ่งมีภาระหน้าที่ไม่ต่างจากลูกจ้างชั่วคราว อยากให้จ้างเหมาบริการได้รับสวัสดิการ ลาป่วย หรือลาพักผ่อนแบบลูกจ้าง พนักงานราชการ หรือข้าราชการ เวลาลาป่วยไม่ถูกหักค่าจ้าง”

(นิติกร ศูนย์บริการร่วมฯ: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ส่วนมากเป็นลูกจ้างชั่วคราวและจ้างเหมาบริการ ได้รับมอบหมายให้ทำงานหลายด้าน เช่น ปรึกษากฎหมาย ซึ่งปริมาณงานมีมากเกินกำลังเจ้าหน้าที่ และเงิน เท่าเดิม ไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นระบบ career path เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่มีลำดับขั้นของตำแหน่งงานตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เมื่อ HRM สร้างโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงการส่งอบรมตามหน่วยงานต่าง ๆ ให้มากขึ้น

5. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...ความสมดุลในชีวิตส่วนตัว ความสุขในการทำงาน มีครอบครัวที่อบอุ่น มีค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ต้องการมีความสุขทั้งเรื่องครอบครัวและการทำงาน”

(ตำแหน่งอำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ปัจจัยในเรื่องความผูกพันของบุคลากรภายในองค์กร เป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กรและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ณ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...การดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร โดยเฉพาะด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและเลื่อนตำแหน่ง”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม การพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน”

(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเห็นคุณค่าของบุคลากร ดูจากการร่วมกิจการในโครงการ ซึ่งขวัญและกำลังใจเกิดจากผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ ให้ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...งบประมาณ เป็นหัวใจหลักสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิต หากมีงบประมาณในส่วนนี้ ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่มากขึ้นการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เวลา ถึงแม้ว่าจะมีความพร้อมในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การจัดสรรเวลายังคงเป็นสิ่งสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...หากมีเพื่อนร่วมงานที่ดี ก็สามรถส่งเสริมบุคลากรได้”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...ด้านจิตใจและด้านอารมณ์ ด้านสังคมและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านสุขภาพร่างกาย ทุกสิ่งล้วนเป็นส่งผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร”

(นิตินกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...ผู้บริหารหรือหัวหน้างานกลุ่มต่างๆ ในการบริหารจัดการงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยแบ่งงานให้เหมาะสมและคอยช่วยเหลือให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน”

(นิตินกร ศูนย์บริการร่วมฯ: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ยังมองไม่เห็นปัจจัยใดที่พอจะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากได้รับมอบหมายให้ทำงานในรูปแบบเดิม ๆ ในทุกวัน อีกทั้งการทำงานต้องพบปะประชาชนหลากหลายในส่วนที่ดีก็เป็นกำลังใจ ในส่วนที่แยก็บั่นทอนจิตใจ แต่ที่พบบ่อย คือ ทำให้ให้ค้ำค่าวิชาชีพประชาชน”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม การดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

6. จากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจากกลุ่มตัวอย่างที่เจาะจง ได้แสดงความคิดเห็นไว้ดังนี้

“...แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต้องจำแนกกลุ่มที่เราจะนำไปส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีได้ อย่างเป็นกลุ่มลูกจ้าง เราส่งเสริมให้เขามีเวลาอ่านหนังสือเพื่อสอบบรรจุ”

(ตำแหน่งอำนวยการสูง: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ผมเห็นควรเพิ่มกิจกรรมที่เป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น ภายในองค์กร การสื่อสารภายในองค์กรจากผู้บริหาร กิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกัน กิจกรรมกีฬา เป็นต้น รวมถึงการสร้างแรงจูงใจอื่นๆ ให้กับบุคลากร เช่น การจัดสวัสดิการเงินกู้ฉุกเฉิน การมีเงินช่วยเหลือเมื่อ คราวที่บุคลากรเจ็บป่วยหรือเสียชีวิต เป็นต้น”

(หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ด้านสวัสดิการ จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทน ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นให้ใกล้เคียงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น รวมถึงมีการจ่ายค่าล่วงเวลากรณีมีการทำงานนอกเวลา สรรวจเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรเป็นประจำทุกปี”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านการพัฒนาศักยภาพ จัดให้มีแผนการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้งการอบรมเพิ่มทักษะ และการสนับสนุนการศึกษาต่อ สร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจนและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน”

(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ : สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...เห็นแนวทางเป็นแบบแผน/แผนปฏิบัติงาน แต่ดำเนินการเป็นนามธรรม ในอีก 1-2 ปี ข้างหน้าที่ขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตให้เป็นรูปธรรมสักที และสิ่งที่ดีที่สุด คือขวัญและกำลังใจในการทำงาน”

(นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...การพัฒนาทักษะบุคลากร โดยเสริมสร้างแรงจูงใจ เช่น หากมีทักษะสำคัญในการปฏิบัติงานขั้นสูง (Data analytic ภาษาต่างประเทศ กฎหมายที่สำคัญๆ อาจเพิ่มเงินพิเศษในการทำงาน สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่รู้จักกับหน่วยงานภายในมากขึ้น เช่น การนั้รับประทานอาหารหมู่ กระทะ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่”

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ: สัมภาษณ์วันที่ 16 กรกฎาคม 2567)

“...ผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการเป็นข้าราชการ”

(นักบริหารจัดการงานยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ความมีความยืดหยุ่นและสมดุลในชีวิต อาจมีการพัฒนาความรู้ และทักษะด้านเทคโนโลยี เพื่อให้สามารถปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

(นิติกร สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 17 กรกฎาคม 2567)

“...อยากให้มีการปรับสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น จ้างเหมาบริการที่ไม่มีสิทธิการรักษาประกันสังคม อยากให้มีการจัดสรรพนักงานให้เพียงพอกับงาน เนื่องจากจะทำให้ชีวิตการทำงานดีขึ้น”

(นิติกร ศูนย์บริการร่วมฯ: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

“...ผลักดัน สนับสนุนให้ลูกจ้างชั่วคราว เป็นพนักงานราชการ เนื่องจากงานของลูกจ้างชั่วคราวเยอะมากๆ และอยากให้เล็งเห็นความสำคัญของลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งต้องการกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา รวมไปถึงการปรับขึ้นเงินเดือนลูกจ้างชั่วคราว และเพิ่มอัตราเจ้าหน้าที่ให้มากขึ้น”

(นักวิชาการยุติธรรม: สัมภาษณ์วันที่ 15 กรกฎาคม 2567)

จากการสัมภาษณ์ข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ส่วนใหญ่มีการอยากให้ผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการเป็นข้าราชการ จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทนปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นให้ใกล้เคียงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร



บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยใช้รูปแบบการศึกษาแบบผสม (Mixed Method) มีวัตถุประสงค์การศึกษา เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำแนกตาม ปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน 3) ศึกษาปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม 4) ศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 215 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด/อยู่ร่วมกัน จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 51.2 มีรายได้เฉลี่ย ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานราชการ จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4

1.2 ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ปัจจัยแรงจูงใจ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ ซึ่งสามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความหลากหลาย หรือมีความท้าทายความสามารถของตัวเอง รองลงมา คือ งานที่การปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและชัดเจน การวางแผนการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามขั้นตอนและนำนโยบายผู้บริหารไปปฏิบัติ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตามวัตถุประสงค์ องค์กรของการมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน และงานที่การ ได้รับมอบหมายตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของการทำงาน

ด้านการบังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาของการมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของการมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด ผู้บังคับบัญชาของการมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาของการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชาของการมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน

ด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งเมื่อมีโอกาส รองลงมา คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน และการมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเท่ากับการได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

แรงจูงใจ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อยู่เสมอ รองลงมา คือ การมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่การปฏิบัติ การปฏิบัติงานได้สำเร็จ ล่วงภายในเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและไม่เคยละทิ้งงาน การได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้ และการมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติ

ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่การรับผิดชอบอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึด หลักคุณธรรม องค์กรของการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อน ตำแหน่งหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับ ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไป ศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา เป็นต้น และการเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของการเป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ

ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสามารถเบิกเบี่ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักได้ เมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ รองลงมา คือ การได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม องค์กรของการมีร้านค้าสวัสดิการที่เพียงพอต่อการบริการ หน่วยงานของการจัดกิจกรรม

ทัศนศึกษา งานสร้างสรรค์ และของขวัญปีใหม่ตามเทศกาล และการได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย หรือสิทธิ เข้าพักที่บ้านพักราชการ

1.3 สรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1

การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม รองลงมา คือ ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ การได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ การได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน และเงินเดือนที่การได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานในปัจจุบัน

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรของการมีการวางแผนรับมือภัยพิบัติต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร รองลงมา คือ สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับ งานที่ปฏิบัติ อากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างเพียงพอ องค์กรของการมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและ ด้านจิตใจ องค์กรของการมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ และองค์กรของการมีหน่วยรับบริการให้ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน

ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดีอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือ การสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนา ความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย หน่วยงานของการสนับสนุนให้การศึกษาต่อ และพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย และหน่วยงานของการมีการจัดอบรมพัฒนาการทำงานเพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง

ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสามารถนำความรู้ที่ได้รับจา การฝึกอบรมมาใช้กับการทำงาน รองลงมา คือ หน่วยงานของการให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ การฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานของการมีแหล่ง ความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก การได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถก้าวหน้าในอาชีพ และการมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนา ความสามารถ ของการในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เทคโนโลยีนวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนา บุคลิกภาพตนเองอยู่เสมอ

ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานของการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการ ทำงาน รองลงมา คือ การได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟังความคิดเห็นของการ ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ การได้รับการปฏิบัติของ ผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และหน่วยงานของการจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มี โอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่ในระดับ มากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวร้าวความ เป็นส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร รองลงมา คือ องค์กรของการบริหารจัดการหน่วยงานโดยยึดหลัก กฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับ ผู้ร่วมงานทุกคน การสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และองค์กรของการมี กฎระเบียบที่เป็นธรรม

1.2 สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม โดยจำแนกตามเพศ ค่า Sig. เท่ากับ .009 จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ เพศที่ต่างกัน มีความ คิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามอายุ ค่า Sig. เท่ากับ .182 จึงปฏิเสธสมมติฐาน นั่นคือ อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม โดยจำแนกตามสถานภาพ ค่า Sig. เท่ากับ .006 จึงยอมรับสมมติฐาน นั่นคือ สถานภาพที่

ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีการ LSD พบว่า มีความแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD สถานภาพที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD สถานภาพที่ แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกับสถานภาพ สมรส/อยู่ร่วมกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม โดยจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่า Sig. เท่ากับ .206 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน นั่นคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม ไม่แตกต่างกัน

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน ค่า Sig. เท่ากับ .003 จึงยอมรับสมมุติฐาน นั่นคือ ตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธีการ LSD ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกับพนักงานราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

1.3 สรุปผลการศึกษตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3

ปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม พบว่า ตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน ค่า R เท่ากับ 0.914 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวแปรอิสระข้างต้นส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีค่าขนาด ความสัมพันธ์เท่ากับ 0.914 ค่า R^2 เท่ากับ 0.835 แสดงว่ากลุ่มตัวแปรอิสระข้างต้น สามารถอธิบาย ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม ได้ร้อยละ 83.50 ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างค่าคงที่และกลุ่มตัวแปรอิสระกับตัวแปร ตาม ซึ่งพบว่า ค่า t ของค่าคงที่เท่ากับ .917 (p-value > 0.05) ด้านลักษณะงาน เท่ากับ .615 (p-value > 0.05) ด้านการบังคับบัญชา เท่ากับ 3.032 (p-value < 0.05) ด้านเพื่อนร่วมงาน เท่ากับ .185 (p-value > 0.05) ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 2.644 (p-value < 0.05) ด้านความก้าวหน้า

ในตำแหน่งหน้าที่การงาน เท่ากับ 5.633 ($p\text{-value} < 0.05$) และด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับ เท่ากับ 10.119 ($p\text{-value} < 0.05$)

1.4 สรุปผลการศึกษิตตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 4

1. คุณภาพชีวิตของบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่ได้เท่าที่ควร บุคลากรบางตำแหน่งยังมีภาระงานที่หนัก ส่งผลให้มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรมยังมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่มี ความสมดุลกัน เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเยอะจนไม่มีเวลาส่วนตัว บุคลากรควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับการพักผ่อนและการใช้เวลากับครอบครัว อยากจะทำอะไรก็ทำเต็มที่ ใช้เวลาช่วงนี้เติมเต็มช่องว่างที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์

3. ความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน เพียงพอและมีความเหมาะสม มีการเดินทางระบบขนส่งสาธารณะ ทั้งรถโดยสารประจำทางและรถไฟฟ้า รวมถึงสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับห้างสรรพสินค้าทำให้เกิดความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในการทำงาน

4. ความพึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นระบบ career path เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่มีลำดับขั้นของตำแหน่งงานตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เมื่อ HRM สร้างโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อนในการทำงานมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงการส่งมอบตามหน่วยงานต่างๆให้มากขึ้น

5. ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม การดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

6. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ส่วนใหญ่มีการอยากให้มีหลักประกันให้ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการเป็นข้าราชการ จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทน ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ให้ใกล้เคียงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของ

ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

2. อภิปรายผล

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.71) ค่า Sig. เท่ากับ .000 ทุกด้าน จึงยอมรับสมมุติฐาน นั่นคือ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ Delamolte and Takasawa (1980, อ้างถึงใน วัชรเนตร วุฒานุสรณ์, 2561) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานแบบกว้าง ๆ ว่าเป็นสภาพการจ้างงาน เช่นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กันของคนในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงานส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือสิ่งที่จูงใจบุคลากรในองค์กร และกล่าวไปถึงแบบแคบว่า เป็นการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงสภาพการทำงาน ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของ Delamolte and Takasawa คือ การพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม การได้รับความคุ้มครองของแรงงาน การมีสิทธิ และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของ แรงงาน การได้รับ การยอมรับและมองแรงงานเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่เครื่องจักร

2. เพศ สถานภาพ ตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชิมโสมน์ วิสฐนนธิจิภา (2564) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน เนื่องจาก ตำแหน่งงานนั้นบ่งบอกถึงปริมาณงานจะสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้นั้น เจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมจะต้องรับการยกย่องอย่างเท่าเทียมกัน มีความสามัคคีมีความกลมเกลียวในการปฏิบัติงานร่วมกับ บุคคลอื่น เป็นการร่วมแรงร่วมใจแสดงความพร้อมเพรียงกัน และรู้สึกว่าตนเองใน

สังคมที่ดีโดยปราศจากการมีอคติและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และหัวหน้างานให้คำปรึกษาปัญหา งานเสมอๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุทธ อินตะนัย และกฤษยา ภูมิ่งคลสุริยา (2565) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราวองค์การบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมือง จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ข้าราชการที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานใน หน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสมอภาคและความเท่า เทียมทางเพศ ไม่ว่าจะเพศใดก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน

3. การทดสอบอิทธิพลของตัวแปรระหว่างปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่ สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ค่า R^2 เท่ากับ 0.835 แสดงว่ากลุ่มตัวแปร อิสระข้างต้น สามารถอธิบายปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ได้ร้อยละ 83.50 สอดคล้องกับงานวิจัยของพระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล) (2561) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอ เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับสูง ร้อยละ 68.00 และสอดคล้องกับแนวคิดของนักจิตวิทยา ชื่อ มาสโลว์ (Abraham Maslow) กล่าวว่า ความต้องการ ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการ ที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานนั้น มีความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างมาก เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนและกระตุ้นให้บุคลากร มีการตอบสนองตามความต้องการขององค์กร ให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพของงานและคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวว่าการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย และลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

4. คุณภาพชีวิตของบุคลากรของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่ได้เท่าที่ควร บุคลากรบางตำแหน่งยังมีการะงานที่หนัก ส่งผลให้มีความเหนื่อยล้าจากการทำงาน แต่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมยังมีการจัดอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิษฐนิธิจิกา (2564) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงาน มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานและกำกับให้มีการปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนงานกันได้ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน พัฒนาให้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบจัดลำดับความสำคัญก่อนหลังให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamolte and Takasawa (1980, อ้างถึงใน วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์, 2561) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานแบบกว้าง ๆ ว่าเป็นสภาพการจ้างงาน เช่นค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กันของคนในองค์กร ความก้าวหน้าในหน้าที่ การทำงาน ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงาน หรือสิ่งที่จูงใจบุคลากรในองค์กร และกล่าวไปถึงแบบแคบว่า เป็นการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะบุคลากร เป็นสิ่งสำคัญที่สุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงานของแต่ละบุคคล และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถึงสภาพการทำงาน ที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของบุคลากรด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานในมุมมองของ Delamolte and Takasawa คือ การพัฒนาและปรับปรุงสภาพการทำงานให้เหมาะสม การได้รับความคุ้มครองของแรงงาน การมีสิทธิ และมีส่วนร่วม

ในการตัดสินใจ ที่จะส่งผลต่อสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานของแรงงาน การได้รับการยอมรับ และมองแรงงานเป็นมนุษย์ที่ไม่ใช่เครื่องจักร

5. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงาน ปลัดกระทรวงยุติธรรมยังไม่มี ความสมดุลกัน อาจจะเป็นเพราะงานที่ได้รับมอบหมายนั้นเยอะจนไม่มีเวลาส่วนตัว บุคลากรควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานที่เหมาะสม และให้ความสำคัญกับการพักผ่อน และการใช้เวลากับครอบครัว อยากจะทำอะไรก็ทำเต็มที่ ใช้เวลาช่วงนี้เติมเต็มช่องว่างที่ขาดหายไปให้สมบูรณ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ เมธากร ศรียะพันธ์ (2563) พบว่า ข้าราชการส่วนท้องถิ่นฝ่ายประจำและพนักงานจ้างขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด ได้แก่ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้เนื่องจากว่า ปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบอาจยังไม่มีความเหมาะสม ปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และข้อจำกัดด้านเวลา ทำให้บุคลากรต้องทำงานในเวลาหลังเลิกงาน และวันหยุด ทำให้บุคลากรไม่สามารถจัดแบ่งเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัวและดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณิชภัทร มวงคำ (2559) พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Bowin & Harvey (2001, p. 6) ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กิจกรรมในการพัฒนา จูงใจการปฏิบัติงานของพนักงานภายในองค์กรให้อยู่ในระดับสูงรวมทั้งการหลอม รวมความต้องการของบุคคลแต่ละคน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

6. ความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม อาคารสถานที่ อุปกรณ์ที่ใช้ทำงาน เพียงพอและมีความเหมาะสม มีการเดินทางระบบขนส่งสาธารณะทั้งรถโดยสารประจำทางและรถไฟฟ้า รวมถึงสถานที่ตั้งอยู่ใกล้กับห้างสรรพสินค้าทำให้เกิดความสะดวกสบายในการดำรงชีวิตในการทำงาน ในแนวคิดของ UNESCO (n.d, อ้างถึงใน กัญญานันท์ ปิ่นเกษ, 2559) ได้ให้ค่านิยามคุณภาพชีวิต การทำงานว่า เป็นการรับรู้และการประเมินภาวะต่าง ๆ ของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อม การทำงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานชีวิตของบุคคลตามสถานภาพ บทบาทและความสามารถของแต่ละบุคคลในการตอบสนองต่องานสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมของชีวิต

7. ความพึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นระบบ career path เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่มีลำดับขั้นของตำแหน่งงานตั้งแต่ต่ำสุดไปจนถึงสูงสุด เมื่อ HRM สร้างโอกาสในการก้าวหน้าทางอาชีพ จะสามารถกระตุ้นให้บุคลากรมีแรงขับเคลื่อน ในการทำงานมากขึ้น และมีแรงจูงใจในการทำงาน รวมไปถึงการส่งมอบตามหน่วยงานต่างๆให้มากขึ้น

8. ปัจจัยที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สวัสดิการและผลตอบแทนที่เหมาะสม การดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากร น่าจะเป็นเพราะ คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เธอร์ (Werther, 1996) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมมีความจำเป็นเพื่อรักษาและค้ำจุนงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานต้องได้รับ ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนเทียบเท่าผลผลิตหรือผลสำเร็จของงาน เนื่องจากค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการครองชีพ คนทุกคนต้องมีรายได้ที่เพียงพอกับการดำรงชีวิตตามสถานะทางสังคมของแต่ละคน การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสม จะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สร้างขวัญในการทำงานให้กับบุคลากร หากบุคลากรเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่ยุติธรรมและไม่เหมาะสม ก็จะเกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ อัมสโตน (Umstol, 1984) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความสำคัญ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลไปถึงความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน รวมทั้งยังส่งผลไปถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

9. แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม น่าจะเป็นเพราะส่วนใหญ่มีการอยากให้ผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการเป็นข้าราชการ จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทน ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นให้ใกล้เคียงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับวารสาร รพีพิศาล (2564) ได้กล่าวว่า ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง บุคคลซึ่งมีความพร้อมมี ความจริงใจ และสามารถที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร หรือเป็นบุคคลในองค์กรที่สามารถสร้างคุณค่าของระบบการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการได้ ดังนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ในการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งต้องใช้การวางแผนเชิงกล ยุทธด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์เข้ามาช่วย โดยการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะเป็นกระบวนการหนึ่งที่ จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสำเร็จเติบโต ก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ผู้ศึกษาเห็นว่าเนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม มีความยืดหยุ่นไม่เท่ากัน ขึ้นอยู่กับภาระงานของแต่ละหน่วย ซึ่งในส่วนของ การพิจารณาให้ความสำคัญแก่ บุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ก็แตกต่างกันไปในแต่ละผู้บังคับบัญชา รวมถึงการได้รับความสำคัญมากกว่า เนื่องจากอยู่ใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา จึงทำให้มีการมอบหมายงานสำคัญๆ และหวังผลความสำเร็จในระดับสูง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอที่ได้จากการศึกษา

3.1.1 การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และทัศนคติที่ดีในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็น สวัสดิการต่าง การกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร การเลิกงานที่ตรงเวลาตามรอบงานของบุคลากร หรือการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการจัดเวลาชีวิตให้สมดุลกัน เพื่อเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรควรบริหารเวลา สำหรับการทำงาน และสำหรับตัวเองและครอบครัวให้เหมาะสม เรียงลำดับความสำคัญของงานให้ดี และวางแผนการทำงานให้ครอบคลุม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

3.1.2 สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมควรส่งเสริมการสื่อสารข้อมูล การประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการทำงาน ให้ข้อมูลที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการให้แก่งานแต่ละตำแหน่ง

3.1.3 สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน เนื่องจากแรงจูงใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยตรง สามารถสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรได้ เช่น การมอบหมายงานที่ยากให้แก่บุคลากร เพื่อให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ ทักษะในการทำงาน ส่งเสริมการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณสมบัติของตนเอง ผ่านการจัดหาทุน หรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานขององค์กร เนื่องจากประเด็นดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้นและองค์กรจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.1.4 แนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ควรผลักดันให้ลูกจ้างชั่วคราวและพนักงานราชการเป็นข้าราชการ จัดสวัสดิการให้ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมด ด้านค่าตอบแทน ปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นให้ใกล้เคียงหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงยุติธรรม ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมของกระทรวงยุติธรรม เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

3.2.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรมุ่งเน้นปัจจัยด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงยุติธรรม เช่น ภาวะผู้นำ ความผูกพันในองค์กร วัฒนธรรมองค์กร และตัวแปรอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร

3.2.3 ควรศึกษากลยุทธ์ในการบริหารค่าตอบแทนที่สร้างแรงจูงใจและเพิ่มคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกระทรวงยุติธรรม

3.2.4 สามารถนำผลการศึกษาที่ได้ไปใช้ในการกำหนดนโยบาย โครงการหรือกิจกรรม ในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร รักษาความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เสริมสร้างความสมดุระหว่างการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว และเสริมสร้างประชาธิปไตยในองค์กร อย่างเป็นรูปธรรม





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

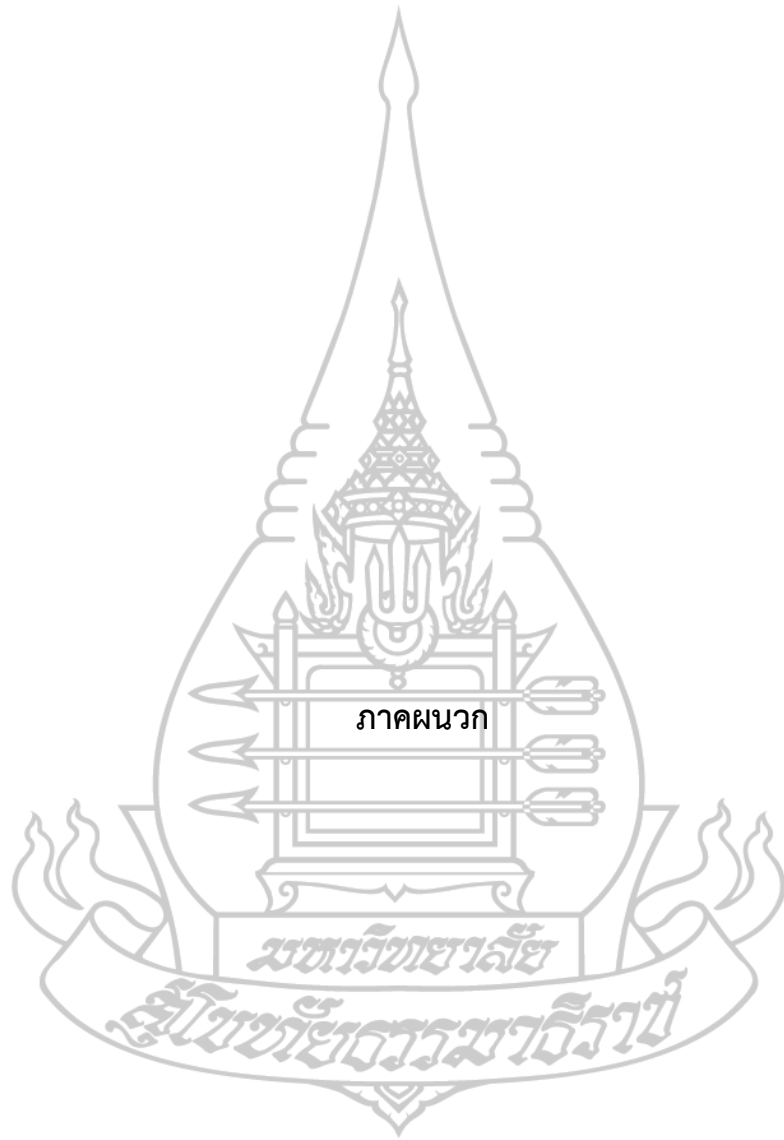
- กัลยาณี สุกชีวิน และเวชสุวรรณ อาจวิชัย. (2565). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาหมู่บ้าน
ศีล 5 อำเภอเสลภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารรัฐศาสตร์สาส์น มหาวิทยาลัยมหามกุฏราช
วิทยาลัย*, 1(1), 1-11.
- กรวิกา มีสามเสน และกฤษฎา เขียววัฒนสุข. (2564). ปัจจัยในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี. *Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat
University*, 8(2), 228-241.
- กฤษฎวรรณ น้อยมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาวะทางจิต คุณภาพชีวิตในการทำงานและ
การรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ: กรณีศึกษาบริษัทข้ามชาติแห่งหนึ่ง. [วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กัญญานัฐ ปิ่นเกษ. (2559). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ การท่าเรือกรุงเทพ. [การค้นคว้าอิสระ (บช.ม.) ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสธน์ วิสิฐนิจิโก. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ
ในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร.
วารสารวิจัยรำไพพรรณี 15(2), น. 188-128.
- ฐิติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). *ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงาน : เปรียบเทียบ
ระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียม
แห่งหนึ่ง*. [การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์].
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณัฐวัตร เป็งวันปลูก. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการทหารประจำ
สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 7*. [การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน และปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. [สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ดรุณ แก้วแล. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศของกองทัพเรือ*. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ทิพวรรณ เบ้างาม และคณะ. (2567). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสำนักตรวจเงินแผ่นดินจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. *วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์*, 8(1), น.87-99.
- ธนัญกรณ์ ทองเลิศ (2562) *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม*. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร* 10 (2), น.92-102.
- นราศิริ เขียวอ่อน. (2563). *คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน สาขาวิชาการจัดการคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*.
- นิวัฒน์ รังสร้อย. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน*. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม*. 8 (2), 288-301.
- พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย*. [การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระสิทธิชัย วิสุทโธ (หวานผล). (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในอำเภอ เขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พัชรนันท์ ชำมะโน และวิชาการ เสงษภูิกุล. (2564). *ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท รอยัลแคนอนอินดัสทรีส์ จำกัด และบริษัทรอยัลฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน)*. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์เพื่อสังคม*, 3(2), 117-130.
- พิรัญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. [สารนิพนธ์สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- พีระพัฒน์ สมศรี และธัญนันท์ บุญอยู่. (2564). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของกรมชลประทานปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย*.
- พงศภัค โพธิ์เพชรเล็บ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำกลางอุดรธานี. *วารสารปารมิตา ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม* 5(1), น.53-68.
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรุ สนวนานนท์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล ในอำเภอเขาคิชฌกูฏ จังหวัดจันทบุรี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วัชรเนตร วุฒานุสรณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. (2564). ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ :วิจิตรทัศน์การพิมพ์.
- ศรายุทธ อินตະนัย และกฤษยา ภูมิ่งคลสุริยา. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว องค์กรบริหารส่วนตำบลหนองบัว อำเภอเมืองจังหวัดหนองบัวลำภู. *วารสารพุทธมคัศ ศูนย์วิจัยธรรมศึกษา สำนักเรียนวัดอาวุธวิกลิตาราม* 7(2), น.143-157.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. [งานนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม. (2567). ทะเบียนจำนวนบุคลากร ปี 2567. สืบค้นเมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.moj.go.th/index.php>
- Beach, Dale S. (1965). *Personnel: The Management of People to Work*. New York: Memillan.
- Casio. (1998). *Managing Human Resource: Productivity Quality of Work Life, Profit*. 5th ed. New York: The McGraw-Hill.
- Herzberg, F. (1979). *The motivation to work* (2nd ed). New York: John Wiley & Sons.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivational and personality*. New York: Harper & Brother.

- Horley, J., and B. R. Little. (1975). Affective and cognitive components of global subjective well-being measures. *Social Indicators Research* 17, pp. 189–97.
- McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Oakland, N.J.: Scott, Foresman & company.
- Oliver, R. (1996). *Satisfaction: A behavioral perspective on the consumer*. New York, NY: Irwin-McGraw-Hill.
- Steers, R. M. and Porter, L. W. 1979. *Motivation and Work Behavior*. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Shermerhon. (1996). *Managing organization behavior*. Toronto: John Wiley & Sons.
- Umstol, D. D. (1984). *Understanding organizational behavior*. New York: Van. Nostrand Reinhold Company.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloane Management Review*, 15(1), 12-16.
- Werther, William B. and Keith, Davis. (1996). *Human Resources and Personnel Management*. 5th ed. New York : McGraw – Hill Book Company.
- Yamane, Taro. (1976). *Statistic: An introduction analysis* (2nd ed). New York: Harper & Row.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

ศรีนครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์จากมหาวิทยาลัย



ที่ อว ๐๖๐๖.๑๗/บ ๒๐๕๓

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม
(นายวิเชียร ไชยสอน)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภุรีพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ(๔๕๓)



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๒) มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือวิจัย

เรียน สำนักแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักปลัดกระทรวงยุติธรรม" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัยในหน่วยงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่งานวิชาการสืบไป หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤษิพัฒน์ ชานุกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔-๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓-๓๖๑๒

หนังสือทดลองเครื่องมือการวิจัย

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา...นางสาวทิพย์ นามศิริ.....

รหัสนักศึกษา...2653000147.....

แขนงวิชา...-.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

(ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่องการศึกษาค้นคว้าอิสระ

(ภาษาไทย)...คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....

รายชื่อหน่วยงานที่ทดลองเครื่องมือการวิจัย

1. ชื่อหน่วยงาน...สำนักงานกองทุนยุติธรรม...นายวิเชียร...ไชยสอน.....

ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม.....

2. ชื่อหน่วยงาน.....

3. ชื่อหน่วยงาน.....

เบอร์โทรศัพท์ (นักศึกษา) 09 8564 1966.....

ที่อยู่ (นักศึกษา)...แฟลตบ้านพักข้าราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย

ทุ่งสีกัน 4 ถนนสรองประชา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กทม. 10210.....

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา...รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย.....



หนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ข้าพเจ้า นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการวิจัยหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย มีดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

จำแนกตามปัจจัยบุคคลที่แตกต่างกัน

3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

4. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

ดังนั้น ข้าพเจ้ามีความประสงค์ขออนุญาตเก็บข้อมูล เพื่อทำการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google form) กับกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ข้าราชการปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม จำนวน 215 คน ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่วันที่ 1 – 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

ซึ่งผู้วิจัยกำหนดกรอบคำถามในแบบสอบถามจากการวิเคราะห์และสังเคราะห์เอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 3 ท่านแล้ว แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ประกอบไปด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 ระบบการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม ทุกข้อตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม คำตอบของท่านจะถูกใช้เป็นการลับ ผู้วิจัยจะนำเฉพาะภาพรวมไปประกอบการวิจัย และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

ขอความอนุเคราะห์

1. พิจารณาอนุญาตให้ข้าพเจ้าเก็บข้อมูลเพื่อทำการวิจัยเชิงสำรวจต่อเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
2. ขอความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ)

นักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา

วันที่.....

สิ่งที่แนบมาด้วย

- กรอบแนวคิดการวิจัย
- เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล (ตัวอย่าง)



ด่วนที่สุด

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สผศ. กลุ่มงานแผนและติดตามประเมินผลฯ โทร. ๐ ๒๑๔๑ ๕๔๑๗ (ทีพวัลย์)

ที่ ยธ ๐๒๐๑๔/๔๒๔

วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม

ด้วยนางสาวทีพวัลย์ นามศิริ ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ ปฏิบัติราชการ ณ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม ปัจจุบันได้ศึกษาในหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ซึ่งกำลังศึกษาค้นคว้างานวิจัยการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ซึ่งมีรองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ในการนี้ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลเบื้องต้นกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน แบ่งออกเป็น ข้าราชการ จำนวน ๒๒ คน และพนักงานราชการ จำนวน ๑๒ คน และลูกจ้าง จำนวน ๖ คน ขอให้ร่วมตอบแบบสอบถาม ภายในวันที่ ๔ กรกฎาคม ๒๕๖๗ ทั้งนี้ หากมีข้อสงสัยประการใดสามารถประสานได้โดยตรง ไปยังหมายเลขโทรศัพท์ ๐๙ ๘๕๖๔ ๑๙๖๖ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

(นายชูชาติ ศิริปัญจนะ)

หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม

เรียน นางสาวพิมพ์มัลลิกา ปรากฏทอง

กลุ่มงานบริหารทั่วไป ดำเนินการ



(นายวิเชียร ไชยสอน)

ผู้อำนวยการสำนักงานกองทุนยุติธรรม

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ(๕๐๗)



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๗) กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำเนาแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย	๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ	จำนวน ๑ ชุด
	๒. แบบสอบถาม	จำนวน ๑ ชุด
	๓. แบบสัมภาษณ์	จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพย์วัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยจากบุคลากรในหน่วยงานของท่าน จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตจากท่านให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย หากต้องการสอบถาม รายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภาวิน ชินะโชติ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ขอหนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ.....

รหัสนักศึกษา 2653000147.....

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์
 (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่องการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 (ภาษาไทย).....คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....

รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูลการวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายไพโรจน์ ตินชาติอารักษ์ ผู้อำนวยการกองกลาง.....
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกลาง..... (กองกลาง)
 ชื่อ-สกุล นางสาววราภรณ์ พรประสาทศิลป์.....
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองคลัง..... (กองบริหารการคลัง)
3. ชื่อ-สกุล นายพิสิษฐ์ โชติยศพงษ์.....
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการออกแบบและก่อสร้าง..... (กองออกแบบและก่อสร้าง)
4. ชื่อ-สกุล นายยอดฉัตร ตสาริกา.....
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองกฎหมาย..... (กองกฎหมาย)
5. ชื่อ-สกุล นางสาวอติตยา ทองบุญ.....
 ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองการต่างประเทศ..... (กองการต่างประเทศ)

6. ชื่อ-สกุล...นางสาวแสงนภา ศรีสิทธิ์.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม.....
 (สถาบันพัฒนาบุคลากรกระทรวงยุติธรรม)
7. ชื่อ-สกุล...นางสาวธนวรรณ ท้วมยิ้ม.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.....
 (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร)
8. ชื่อ-สกุล...นายมนินธ์ สุทธิวัฒนินดี.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
9. ชื่อ-สกุล...นางอาภรณ์ แก้วเวียงชัย.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองพัฒนานวัตกรรมกรมการยุติธรรม.....
 (กองพัฒนานวัตกรรมกรมการยุติธรรม)
- ชื่อ-สกุล...นางอรภามศิลป์ จิรวังศ์.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร.....
 (กลุ่มพัฒนาระบบบริหารกระทรวงยุติธรรม)
11. ชื่อ-สกุล...นางอาภากร ตัวละมูล.....
 ตำแหน่ง...นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ รักษาการแทนหัวหน้ากลุ่ม
 ตรวจสอบภายใน (กลุ่มตรวจสอบภายในระดับกระทรวง)
12. ชื่อ-สกุล...นายชูชาติ ศิริปัญญา.....
 ตำแหน่ง...หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม.....
 (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
13. ชื่อ-สกุล...นางสาววิลาวัลย์ ยี่ทอง.....
 ตำแหน่ง...ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ ช่วยปฏิบัติราชการศูนย์ปฏิบัติการ
 ต่อต้านการทุจริต (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)
14. ชื่อ-สกุล...นายชานนท์ หันสวาสดี.....
 ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองประสานราชการยุติธรรมจังหวัด.....
 (กองประสานราชการยุติธรรมจังหวัด)

15. ชื่อ-สกุล...นายปริญญาวัฒน์...เปี่ยมเป็นวงศ์.....

ตำแหน่ง...หัวหน้าศูนย์บริการร่วม (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม).....

16. ชื่อ-สกุล...นางสาวเปรมมิภา...หนูเรืองงาม.....

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคล (กองบริหารทรัพยากรบุคคล).....

เบอร์โทรศัพท์ (นักศึกษา) ...09.8564.1966.....

ที่อยู่ของนักศึกษา...แฟลตบ้านพักข้าราชการ...กองบัญชาการทหารสูงสุด...กองบัญชาการกองทัพไทย
ทุ่งสีกัน 4 ถนนสรองประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กทม. 10210.....

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา...รองศาสตราจารย์...ดร.กิตติพงษ์...เกียรติวัชรชัย.....



ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๐๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน สำนักแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ขอหนังสือให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา...นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ.....

รหัสนักศึกษา...2653000147.....

แขนงวิชา.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์

(ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่องการศึกษาค้นคว้าอิสระ

(ภาษาไทย) คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. ชื่อ-สกุล...ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล.....

ตำแหน่ง...ผู้อำนวยการสำนักพิมพ์.....

2. ชื่อ-สกุล...ดร. ชูชาติ ศิริปัญญา.....

ตำแหน่ง...นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ.....

หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม.....

3. ชื่อ-สกุล...ว่าที่ร้อยตรี พรินทร์ เพ็งสุวรรณ.....

ตำแหน่ง...นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม.....

เบอร์โทรศัพท์ (นักศึกษา)...09.8564.1966.....

ที่อยู่ (นักศึกษา)...แฟลตบ้านพักข้าราชการ กองบัญชาการทหารสูงสุด กองบัญชาการกองทัพไทย

ทุ่งสีกัน 4 ถนนสรองประชา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กทม. 10210.....

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา...รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย.....



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/๒๕๐๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อิศเรศ ศันสนีย์วิทย์กุล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/ป(๕0)ฐ

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๓๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี พรินทร์ เพ็งสุวรรณ
(นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการพิเศษ สำนักรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่าน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้า ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ปฐวิพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ๕๐๗



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๖ มิถุนายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน ดร.ชูชาติ ศิริปัญญา

(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่เก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ คือ รองศาสตราจารย์ ดร. กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย ไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือวิจัยที่จัดทำนั้น มีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติและสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย สาขาวิชาวิทยาการจัดการ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัยโดยได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อใช้ประกอบการศึกษาดังกล่าว หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลข โทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๘๑-๖
โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๕๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม” ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวิชรชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในการนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๔๘-๕๖๔-๑๔๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.ภูริพัฒน์ ชาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ที่ อว ๐๖๐๒.๑๗/บ ๕๕๖



สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี ๑๑๑๒๐

๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สำนักแจ้งท้าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน ๑ ชุด
๒. แบบสัมภาษณ์ จำนวน ๑ ชุด

เนื่องด้วย นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง "คุณภาพชีวิต การทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม" ซึ่งมี รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวีระชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่ส่งมาพร้อมนี้

ในกรณีนี้ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวเข้าสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล ทำการวิจัย ทั้งนี้ นักศึกษาจะดำเนินการนัดหมายเพื่อเข้าสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง หากต้องการสอบถามรายละเอียดเพิ่มเติมโปรดติดต่อกับนักศึกษาโดยตรงได้ที่หมายเลขโทรศัพท์ ๐๙๘-๕๖๔-๑๙๖๖

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษา และขอขอบพระคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร.กฤษิพัฒน์ ขาญกิจ)
รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

โทร. ๐๒-๕๐๔๘๑๘๑-๖

โทรสาร. ๐๒-๕๐๓๓๖๑๒

ขอหนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา.....นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ.....

รหัสนักศึกษา.....2653000147.....

แขนงวิชา.....บริหารรัฐกิจ.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์
 (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่องการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 (ภาษาไทย).....คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....

รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูลการวิจัย

- ชื่อ-สกุล.....นายชูชาติ ศิริปัญญา.....
 ตำแหน่ง.....หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม.....(สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
- ชื่อ-สกุล.....นายสุรไกร นวลศิริ.....
 ตำแหน่ง.....หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี.....(สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม)
- ชื่อ-สกุล.....นายวิทยา ทะสูงเนิน.....
 ตำแหน่ง.....นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ.....
 (กลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
- ชื่อ-สกุล.....นายวีระวัฒน์ ชิวศุภกร.....
 ตำแหน่ง.....นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ.....(กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

5. ชื่อ-สกุล... ว่าที่ร้อยตรี กมลสิทธิ์ ศรียวรัณย.....
 ตำแหน่ง... นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ.....
 (กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)
6. ชื่อ-สกุล... นางสาวพิมพ์พิชชา คนหมั่น.....
 ตำแหน่ง... นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ... (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
7. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นักบริหารจัดการงานยุติธรรม... (กองประสานราชการยุติธรรมจังหวัด)
8. ชื่อ-สกุล... นางสาวรักศิมา พลรักษา.....
 ตำแหน่ง... นิติกร... (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
9. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นิติกร... (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม)
10. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นักวิชาการยุติธรรม... (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม)

เบอร์โทรศัพท์ (นักศึกษา) 09.8564.1966.....

ที่อยู่ของนักศึกษา... แฟลตบ้านพักข้าราชการ... กองบัญชาการทหารสูงสุด... กองบัญชาการกองทัพไทย

...ทุ่งสีกัน 4 ถนนสรองประภา แขวงสีกัน เขตดอนเมือง กทม. 10210.....

ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา... รองศาสตราจารย์ ดร.กิตติพงษ์ เกียรติวัชรชัย.....



ขอหนังสือเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ระบุที่ต้องการ แบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์
 การจัดส่ง ส่งไปรษณีย์ มารับด้วยตนเอง

ชื่อนักศึกษา นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ.....

รหัสนักศึกษา 2653000147.....

แขนงวิชา บริหารรัฐกิจ.....

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์
 (ภาษาไทย).....

ชื่อเรื่องการศึกษาค้นคว้าอิสระ
 (ภาษาไทย)..... คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม.....

รายชื่อหน่วยงานที่เก็บข้อมูลการวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายสุรไกร นวลศิริ.....
 ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักงานรัฐมนตรี (สำนักงานรัฐมนตรีกระทรวงยุติธรรม).....
2. ชื่อ-สกุล นายชูชาติ ศิริปัญญา.....
 ตำแหน่ง หัวหน้าสำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
3. ชื่อ-สกุล นายวิทยา ทะสูงเนิน.....
 ตำแหน่ง นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ.....
 (กลุ่มงานติดตามและประเมินผล กองยุทธศาสตร์และแผนงาน)
4. ชื่อ-สกุล นายวีระวัฒน์ ชิวศุภกร.....
 ตำแหน่ง นักวิชาการยุติธรรมชำนาญการ..... (กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร)

5. ชื่อ-สกุล... ว่าที่ร้อยตรี กมลสัณห์ ศรียารัณย.....
 ตำแหน่ง... นักวิชาการยุติธรรมปฏิบัติการ.....
 (กลุ่มงานป้องกันและปราบปรามการทุจริตประพฤติมิชอบศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต)
6. ชื่อ-สกุล... นายธนเดช... วงษ์วิวัฒน์.....
 ตำแหน่ง... นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ.. (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
7. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นักบริหารจัดการงานยุติธรรม... (กองประสานราชการยุติธรรมจังหวัด)
8. ชื่อ-สกุล... นางสาวรักนิมิต พหลรักษา.....
 ตำแหน่ง... นิติกร..... (สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม)
9. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นิติกร..... (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม)
10. ชื่อ-สกุล... ผู้ให้ข้อมูล.....
 ตำแหน่ง... นักวิชาการยุติธรรม... (ศูนย์บริการร่วมกระทรวงยุติธรรม)
- เบอร์โทรศัพท์ (นักศึกษา) 09-8564-1966.....
- ที่อยู่ของนักศึกษา... แพลตฟอร์มพัสดุราชการ, กองบัญชาการทหารสูงสุด, กองบัญชาการกองทัพไทย
 ...ทุ่งสีกัน 4 ถนนสรองประภา, แขวงสีกัน เขตดอนเมือง, กทม. 10210.....
- ชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา... รองศาสตราจารย์... ดร.กิตติพงษ์... เกียรติวัชรชัย.....



หัวข้อวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน
5. ตำแหน่งงาน

ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

1. ลักษณะงาน
 2. การบังคับบัญชา
 3. เพื่อนร่วมงาน
 4. ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
 6. สวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ
- แนวคิดของ Herzberg , (1990)

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

แนวคิดของ Richard E. Walton, (1973)

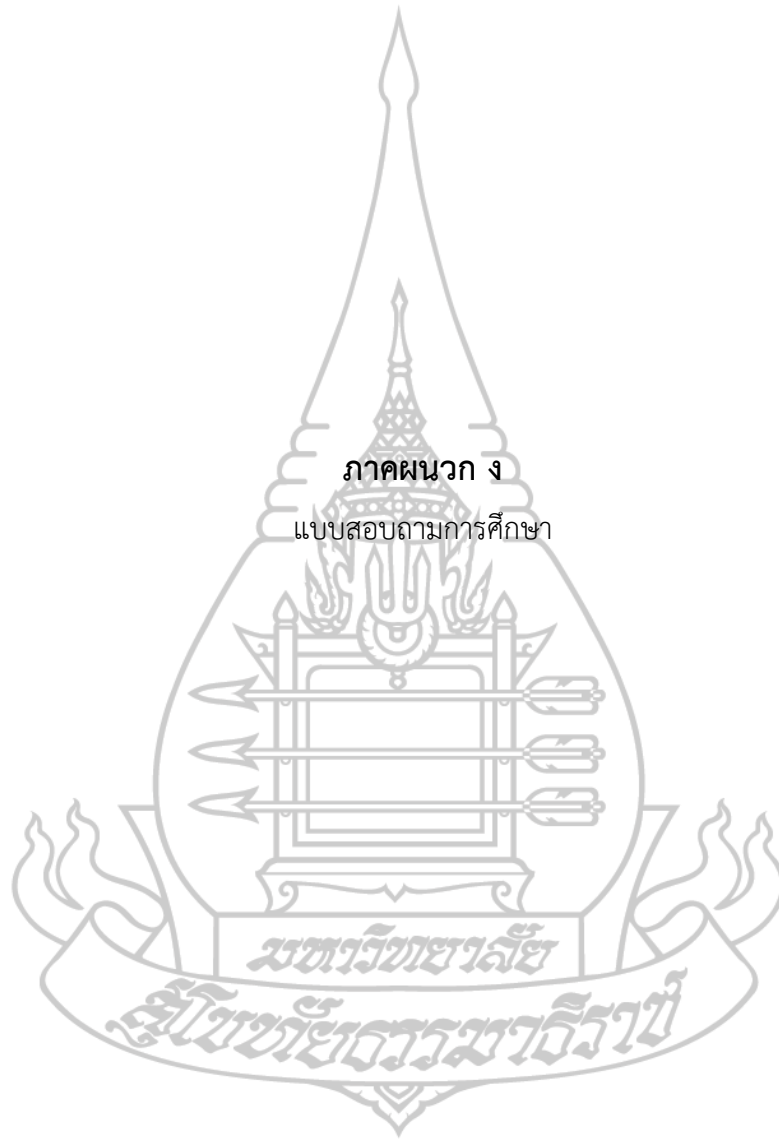
แบบวัดสำหรับการวิจัย
(สำหรับกลุ่มตัวอย่าง)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัด กระทรวงยุติธรรม



หรือ

<https://forms.gle/ujNDEij9g3CLWiwr7>



ภาคผนวก ง

แบบสอบถามการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์



เลขที่ชุด

ชุดที่

แบบสอบถามเพื่อการศึกษา

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย
 - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
 - ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
2. โปรดกรุณาตอบแบบสอบถาม ทุกข้อตามที่ท่านเห็นว่าเหมาะสม คำตอบของท่านจะถูกไว้เป็นความลับ ผู้ศึกษาจะนำเฉพาะภาพรวมไปประกอบการศึกษา และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่อย่างใด ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการประเมินการพัฒนาการบริหารงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
 - ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ
3. โปรดกรุณาส่งแบบสอบถามคืนเมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว จักเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

(นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ)

นักศึกษาคณะรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ผู้ศึกษา

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงตามความเป็นจริงของท่าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพ

1. โสด/อยู่ร่วมกัน 2. สมรส/อยู่ร่วมกัน 3. หย่าร้าง/แยกกันอยู่

4. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 15,000 บาท
 2. 15,001 - 25,000 บาท
 3. 25,001 - 35,000 บาท
 4. 35,001 บาท ขึ้นไป

5. ตำแหน่งงาน

1. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ 2. ข้าราชการระดับชำนาญการ
 3. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ 4. พนักงานราชการ
 5. ลูกจ้าง

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง แรงจูงใจในการทำงาน ตามเกณฑ์ที่แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านลักษณะงาน					
1. ท่านวางแผนการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามขั้นตอนและ นำนโยบายผู้บริหารไปปฏิบัติ เพื่อให้งานสัมฤทธิ์ผลตาม วัตถุประสงค์					
2. งานที่ท่านได้รับมอบหมายตรงกับทักษะความชำนาญ และความสามารถของท่าน					
3. องค์กรของท่านมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ และขอบเขตงานไว้อย่างชัดเจน					
4. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความ หลากหลาย หรือมีความท้าทายความสามารถของตัว ท่านเอง					
5. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่มีระเบียบแบบแผนที่แน่นอนและ ชัดเจน					
ด้านการบังคับบัญชา					
6. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรู้ ความสามารถในการ บริหารงาน					
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน					
8. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำแนะนำในการปฏิบัติงาน ได้เป็นอย่างดี					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานและติดตามงานอย่างใกล้ชิด					
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นธรรมในการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาล					
ด้านเพื่อนร่วมงาน					
11. ท่านมีโอกาสในการแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงาน					
12. ท่านมีความสุขเมื่อปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงาน					
13. ท่านได้รับการช่วยเหลือเกื้อกูลจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
14. ท่านเต็มใจช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานทุก ครั้งเมื่อมีโอกา					
15. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน					
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน					
16. ท่านมีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในงานที่ปฏิบัติ					
17. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่คาดหวังไว้					
18. ท่านมีความภูมิใจในความสำเร็จของงานที่ท่านปฏิบัติ					
19. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงภายในเวลาที่ผู้บังคับบัญชากำหนดและไม่เคยละทิ้งงาน					
20. ท่านมีความมุ่งมั่นพยายามหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอยู่เสมอ					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
21. การเลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งของท่านเป็นไปตามผลงาน ความรู้ และความสามารถ					
22. ท่านมีโอกาสได้แสดงความสามารถในงานที่ท่านรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
23. องค์กรของท่านกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งหรือการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อปรับค่าตอบแทนอย่างชัดเจน					
24. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงานอยู่เสมอ เช่น ได้ไป ศึกษาดูงาน อบรมสัมมนา เป็นต้น					
ด้านสวัสดิการและประโยชน์อื่นๆที่ได้รับ					
26. ท่านสามารถเบิกเบี่ยเลี้ยง ค่าเดินทาง ค่าที่พักได้เมื่อต้องเดินทางไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่					
27. ท่านได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างต่อเนื่องและเหมาะสม					
28. องค์กรของท่านมีร้านค้าสวัสดิการที่เพียงพอต่อการบริการ					
29. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมทัศนศึกษา งานสังสรรค์ และของขวัญปีใหม่ตามเทศกาล					
30. ท่านได้รับเงินช่วยเหลือค่าเช่าที่พักอาศัย หรือสิทธิเช่าพักที่บ้านพักราชการ					

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงในช่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม ตามเกณฑ์ที่แบ่งไว้เป็น 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน					
3. หน่วยงานจัดสวัสดิการให้กับบุคลากรได้อย่างเสมอภาคและ เท่าเทียม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการดำรงชีพในชีวิตประจำวัน					
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสิทธิภาพ หรือหน้าที่ความรับผิดชอบ					
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
6. องค์กรของท่านมีมาตรการส่งเสริมและป้องกันความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน ทั้งด้านร่างกายและด้านจิตใจ					
7. องค์กรของท่านมีการวางแผนรับมือภัยพิบัติต่างๆ เพื่อความปลอดภัยของบุคลากร					
8. องค์กรของท่านมีหน่วยรับบริการให้ คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต ซึ่งอาจเกิดจากความเครียดในการปฏิบัติงาน					

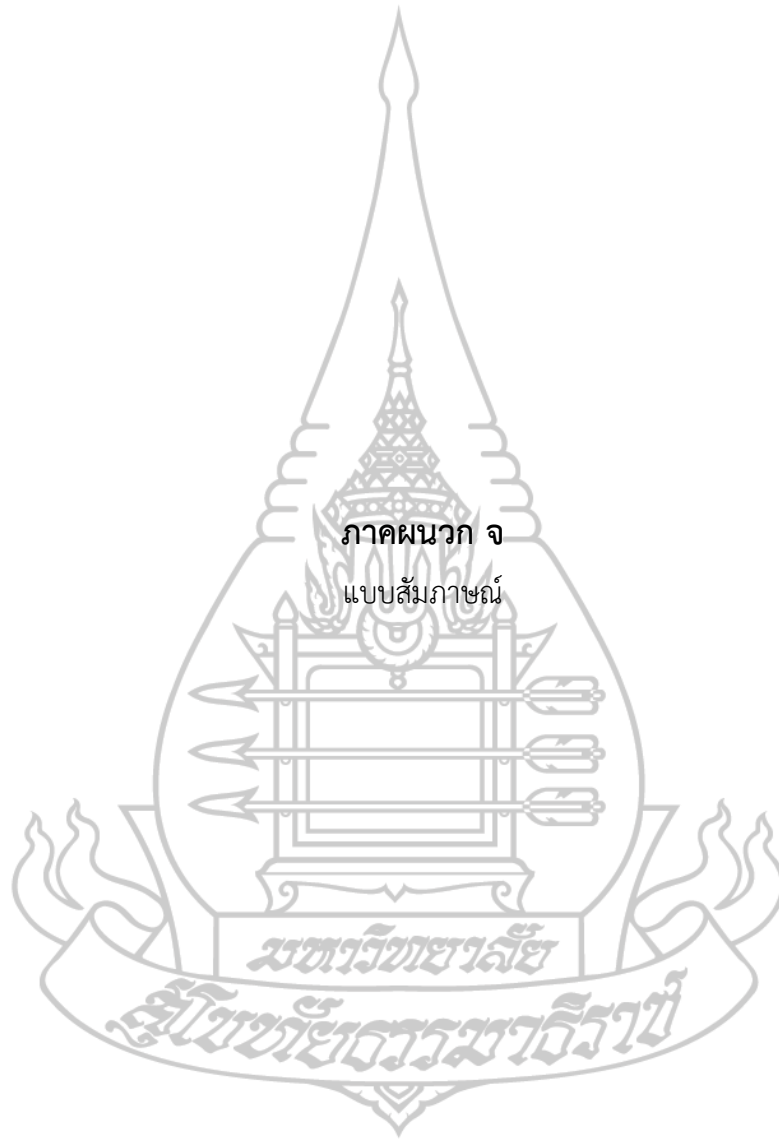
ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
9. องค์กรของท่านมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ					
10. สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ อากาศถ่ายเทดีและมีแสงสว่างเพียงพอ					
ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี					
11. ท่านได้ใช้ความสามารถและทักษะในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
12. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์กรในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างหลากหลาย					
13. ท่านสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์หรือคิดงานใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน					
14. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านศึกษาต่อ และพัฒนาตนเองอย่างหลากหลาย					
15. หน่วยงานของท่านมีการจัดอบรมพัฒนาการทำงาน เพื่อให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างได้อย่างเต็มที่และต่อเนื่อง					
ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนและโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถก้าวหน้าในอาชีพ					
17. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจา การฝึกอบรมมาใช้กับการทำงาน					
18. ท่านมีโอกาสในการได้รับการพัฒนา ความสามารถของท่านในด้านภาษาอังกฤษ คอมพิวเตอร์ และการสื่อสาร เทคโนโลยีนวัตกรรม รวมไปถึงการพัฒนาบุคลิกภาพตนเองอยู่เสมอ					
19. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ข้อมูล ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าได้อย่างสะดวก					

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
20. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรและสนับสนุนให้ท่านฝึกอบรมและศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ					
ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน					
21. ท่านได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
22. ท่านได้รับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาจนทำให้ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
23. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน ซึ่งเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาสม่ำเสมอ					
24. หน่วยงานของท่านจัดกิจกรรมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
25. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการทำงาน					
ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม					
26. องค์กรของท่านมีกฎระเบียบที่เป็นธรรม					
27. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูดในการทำงาน					
28. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน					
29. องค์กรให้ความสำคัญต่อสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวล่วงความเป็นส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร					
30. องค์กรของท่านบริหารจัดการหน่วยงานโดยยึดหลักกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงาน					

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

.....

.....



ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

สุโขทัยวิทยาเขตราชภัฏวชิรเวศน์



สัมภาษณ์ทั่วไป (General Interview)

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน..... พ.ศ.....

สสัมภาษณ์ เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....

ผู้สัมภาษณ์ นางสาวทิพย์ นามศิริ

ประเด็นคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

1. ท่านคิดว่า คุณภาพชีวิตการทำงานสำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมของท่านเป็นอย่างไร

.....

.....

2. ปัจจุบันท่านเห็นว่าการบริหารการใช้ชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงานมีความสมดุลหรือไม่อย่างไร

.....

.....

3. ท่านมีความพอใจกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรมหรือไม่

.....

.....

4. ท่านมีความพึงพอใจกับโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพการทำงานที่สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม หรือไม่

.....

.....

5. ท่านเห็นว่าปัจจัยใดบ้างที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม

.....
.....

6. ท่านเห็นว่าจะมีแนวทางการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวง ยุติธรรม อย่างไร ในอนาคต

.....
.....



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นางสาวทิพวัลย์ นามศิริ
วัน เดือน ปี เกิด	27 ธันวาคม 2527
สถานที่เกิด	อำเภอเมืองประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ที่อยู่ปัจจุบัน	สำนักงานปลัดกระทรวงยุติธรรม สำนักผู้ตรวจราชการกระทรวงยุติธรรม
ประวัติการศึกษา	ปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต การจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
ประวัติการทำงาน	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ

